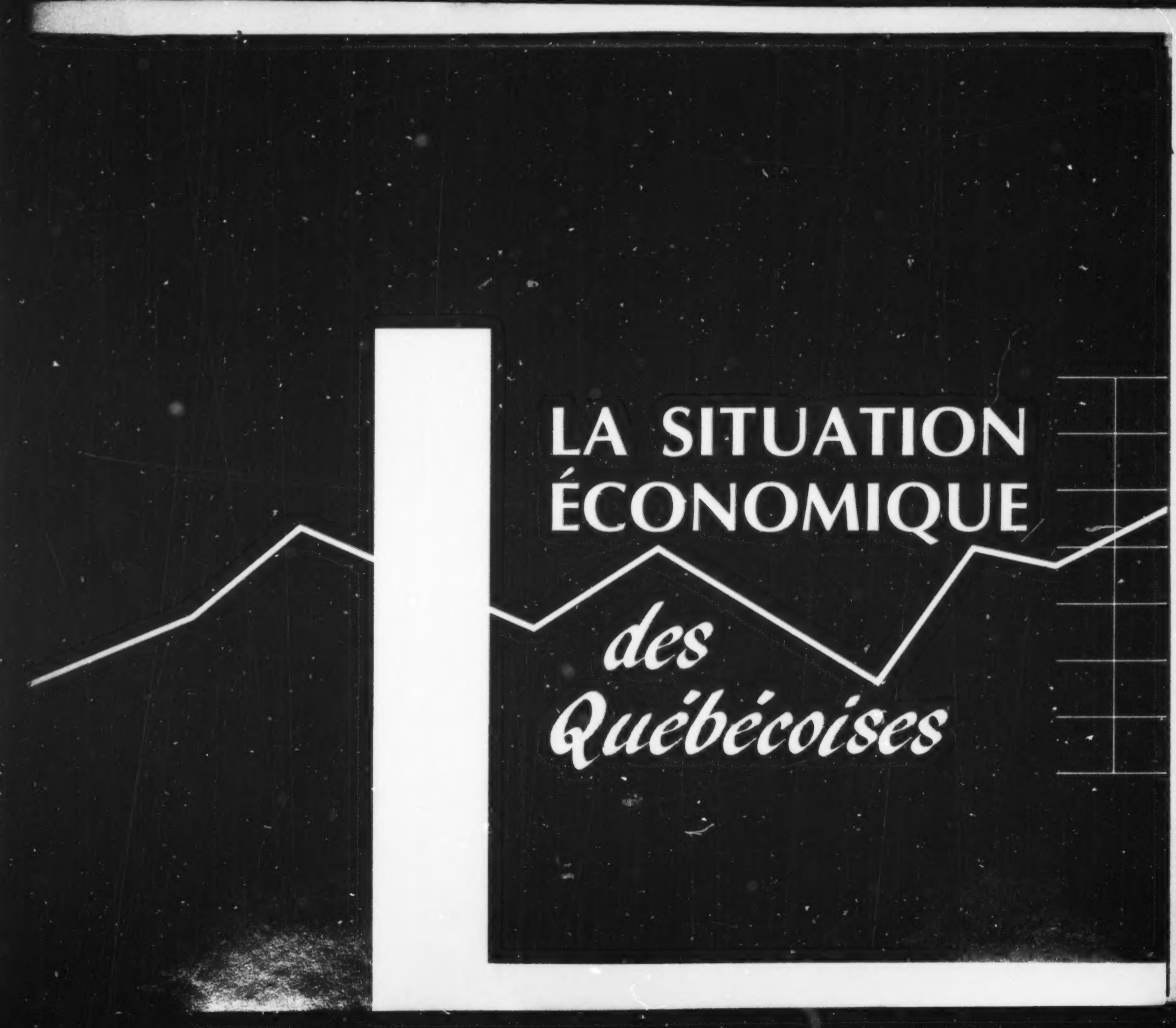
PARTENAIRES RÉELLES

DÉCISIONS 85

LA SITUATION ÉCONOMIQUE

des Québécoises

Québec


LA SITUATION
ÉCONOMIQUE
des
Québécoises

Dépôt légal : 2e trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-11957-6

TABLE DES MATIÈRES

page

PRÉAMBULE 5

LISTE DES TABLEAUX 7

LISTE DES FIGURES 8

INTRODUCTION 9

CHAPITRE PREMIER
L'ÉTAT DE LA SITUATION 11

LE TRAVAIL 11

LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL 11

Une évolution rapide
Une présence moins liée que dans le passé à un type de situation familiale

LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS FÉMININS 12

Une concentration dans le secteur tertiaire
Une amorce de diversification professionnelle
Une plus grande exposition au travail à temps partiel
Une main-d'oeuvre plus touchée par le chômage
Une présence marquée dans des emplois précaires
Des minorités gagnantes
Une catégorie d'emploi encore sans équivalent masculin: les collaboratrices
Une catégorie d'emploi en quête de reconnaissance: les agricultrices

LA SITUATION FINANCIÈRE DES TRAVAILLEUSES RÉMUNÉRÉES 17

Une légère diminution de l'écart des revenus

LES TRAVAILLEUSES AU FOYER 19

Un groupe qui tend à diminuer
Une (in)sécurité économique

LES FEMMES ISSUES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES 22

LA FORMATION 24

LES QUÉBÉCOISES ET L'ÉDUCATION 24
Une évolution récente

L'ORIENTATION DES JEUNES FILLES 25
Une évolution lente en regard des choix non traditionnels

L'ÉDUCATION DES ADULTES 26
Des besoins spécifiques

DES CLIENTÈLES SPÉCIFIQUES 27

LES FEMMES CHEFS DE FAMILLE MONOPARENTALE 27

LES BÉNÉFICIAIRES D'AIDE SOCIALE 29

LES FEMMES ÂGÉES 31

CHAPITRE 2
PROBLÉMATIQUES ET AVENUES DE SOLUTIONS 33

LA MATERNITÉ ET LES RESPONSABILITÉS PARENTALES 33
Le congé de maternité
Les services de garde
La conciliation du travail rémunéré et non rémunéré

LA FORMATION 34
Les choix scolaires et professionnels stéréotypés

LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES 35
La ségrégation professionnelle et la mobilité professionnelle
Les inégalités de traitement

LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 36

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL 37

LE TRAVAIL AU FOYER 38

Le peu de reconnaissance sociale et économique
Les conséquences de ce peu de reconnaissance
Un travail estimé à combien

LES FEMMES ISSUES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES 39

LES FEMMES COLLABORATRICES 40

LES FEMMES EN AGRICULTURE 40

L'ACCÈS AU CRÉDIT 40

LA VULNÉRABILITÉ DES FEMMES À LA VIOLENCE FAMILIALE 40

CONCLUSION 41

ANNEXE:
RÉALISATIONS IMPORTANTES POUR LES FEMMES 43

PRÉAMBULE

En mai et décembre 1985, une conférence sur la sécurité économique des Québécoises réunira les décideuses et décideurs de notre société.

Le présent document a été conçu comme un outil de référence à leur intention. Il regroupe des informations à caractère général et fait état de statistiques récentes en vue d'aider à évaluer le niveau de sécurité économique actuel des Québécoises et le bout de chemin qui reste encore à parcourir pour l'améliorer.

La première partie fournit des données sur la participation des femmes au marché du travail rémunéré et sur le travail au foyer, trace un bref bilan de la formation des femmes et fait une présentation de certaines clientèles plus vulnérables telles les bénéficiaires de l'aide sociale, les chefs de famille monoparentale, les femmes âgées. La situation des femmes issues des communautés culturelles rejoint en grande partie celle des autres femmes du Québec; à certains égards toutefois, leur réalité est spécifiquement décrite.

La seconde partie traite de certains problèmes particuliers aux femmes et donne pour chacun d'eux un bref aperçu des avenues de solutions tracées par les femmes elles-mêmes.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Femmes de 15 ans et plus selon la participation à la main-d'oeuvre, Québec, 1982	11
Tableau 2	Participation des femmes à la main-d'oeuvre, Québec, 1951 à 1981	12
Tableau 3	Évolution de la répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe, entre les grands secteurs d'activité économique, Québec, 1951 à 1981	13
Tableau 4	Évolution du taux de féminité de la main-d'oeuvre dans les grands secteurs d'activité économique, Québec, 1951 à 1981	13
Tableau 5	Main-d'oeuvre en emploi, au total et à temps partiel, selon l'âge et le sexe, Québec, 1982	14
Tableau 6	Taux de chômage selon le sexe, Québec, 1951 à 1984	14
Tableau 7	Main-d'oeuvre féminine selon le lieu de travail et le statut professionnel, Québec, 1981	15
Tableau 8	Évolution du taux de participation à la main-d'oeuvre selon l'âge et le sexe, Québec, 1951 à 1981	19
Tableau 9	Évolution du taux de participation à la main-d'oeuvre selon l'état matrimonial et le sexe, Québec, 1951 à 1981	21
Tableau 10	Participation des conjointes et des mères sans conjoint à la main-d'oeuvre selon leur âge et selon la présence et l'âge des enfants, Québec, 1976 et 1981	21
Tableau 11	Population de 15 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité et le sexe, Québec, 1981	24
Tableau 12	Proportion de la population ayant atteint certaines étapes du cheminement scolaire, selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1981	25
Tableau 13	Femmes de 15 ans et plus dans les ménages privés selon la participation à la main-d'oeuvre, la situation familiale et l'âge, Québec, 1981	28
Tableau 14	Répartition des bénéficiaires d'aide sociale et prestation mensuelle moyenne selon la composition du ménage, l'état civil et le sexe du responsable, Québec, octobre 1983	29
Tableau 15	Répartition des bénéficiaires d'aide sociale et prestation mensuelle moyenne selon la composition du ménage, l'âge et le sexe du responsable, Québec, octobre 1983	30

LISTE DES FIGURES

		page
Figure 1	Répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe, Québec, 1951, 1971 et 1981	11
Figure 2	Participation des femmes mariées à la main-d'oeuvre, Québec, 1951 à 1981	12
Figure 3	Pourcentage de travailleuses au foyer, Québec, 1951 à 1981	19
Figure 4	Évolution du nombre de travailleuses au foyer, par groupe d'âge, Québec, 1951, 1971 et 1981	20
Figure 5	Répartition en pourcentage de la population féminine âgée de 15 ans et plus selon le niveau de scolarité atteint, Québec, 1971 et 1981	25
Figure 6	Clientèle diplômée de l'enseignement universitaire au premier cycle, baccalauréats spécialisés, selon la famille de disciplines et le sexe, Québec, 1982	25
Figure 7	Revenu d'emploi médian selon le type de famille et le nombre de revenus, Québec, 1981	27
Figure 8	Répartition en pourcentage des bénéficiaires d'aide sociale selon le statut et l'âge, Québec, octobre 1983	30
Figure 9	Femmes vivant seules selon l'âge, Québec, 1971 et 1981	31

INTRODUCTION

La décennie 1975-1985 fourmille de réalisations importantes pour et par les femmes. Par leur présence accrue dans tous les milieux, par leur rôle majeur au chapitre de la consommation et aussi par leur détermination à s'engager sur la voie d'une plus grande autonomie financière, elles s'affirment de plus en plus comme une force économique. Partenaires à l'enrichissement collectif de la société, un nombre croissant de femmes en tire des bénéfices proportionnels à l'investissement qu'elles y mettent.

Les améliorations apportées au chapitre de la formation et de l'accès au marché du travail, l'instauration de services et programmes adaptés à la réalité des femmes ainsi qu'une évolution des mentalités démontrent une ouverture à la revendication des femmes à participer davantage aux destinées de la société.

Toutefois, si les statistiques font état d'une augmentation quantitative et qualitative de la participation des femmes dans tous les secteurs, elle montrent par ailleurs, que celles-ci, comme groupe, n'ont pas atteint l'égalité professionnelle et ne jouissent pas d'une sécurité économique comparable aux hommes.

Une présence accrue qui a des fondements historiques

Le phénomène de la libération des femmes, d'abord perçu et présenté comme une démarche égoïste et ne profitant qu'aux femmes elles-mêmes, s'est vite affirmé comme une obligation financière... une réponse à la mutation profonde que vivait la société dans son ensemble.

Finies les années 45-70 marquées d'une croissance économique d'une vigueur sans précédent, de prospérité et d'emploi. En décroissance, le modèle familial unique du mariage avec deux ou trois enfants et où les femmes étaient au foyer dès leur mariage ou au plus tard à l'arrivée du premier enfant. En décroissance aussi, le nombre de couples unis pour la vie et conséquemment la vision idyllique du mari comme l'assurance tous risques à la sécurité économique de l'épouse et des enfants.

Traditionnellement élevées à devenir des épouses et des mères à temps complet, toute une vie durant, les femmes laissaient reposer sur les épaules d'un conjoint l'entière responsabilité des charges de la famille. L'éducation des filles était imprégnée de cette vision de leur futur rôle; une formation de type général ou, au plus, dans un domaine spécialisé qui était un prolongement de leur rôle premier.

L'adoption de nouveaux modes de vie par les femmes et les hommes a impliqué une profonde remise en question du processus de socialisation. Comme nous le verrons, cette remise en question a plus touché les femmes que les hommes.

Depuis la fin des années soixante, la famille est mise à rude épreuve. L'indice de nuptialité n'a cessé de baisser; on prévoit que d'ici la fin des années quatre-vingt-dix, une femme sur deux ne se mariera jamais. Les personnes qui choisissent encore le mariage comme mode de vie réalisent qu'il n'assure plus la même stabilité qu'avant; on enregistre quatre fois plus de divorces aujourd'hui qu'il y a vingt ans. Ces unions brisées ont largement contribué à l'émergence d'un nouveau type de famille autrefois exceptionnel: la famille monoparentale. Dirigées à huit sur dix par des femmes, les familles monoparentales représentent maintenant 12 % de l'ensemble des familles québécoises.

De nouveaux modèles qui ont exigé des femmes qu'elles assurent, pour leur propre survie et celle de leurs enfants, leur sécurité économique. Et leur nombre s'accroît toujours: selon les prévisions, sur 100 adolescentes d'aujourd'hui, 86 devront à un moment ou l'autre de leur vie subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille.

Pour celles qui demeurent avec un conjoint, la conjoncture économique n'a pas laissé à toutes le choix de rester au foyer. Dans une très grande majorité de ménages la participation des femmes au marché du travail est de plus en plus requise, voire essentielle: la contribution des femmes au revenu familial, de 25 % qu'elle était en 1970, est passée à 33 % en 1983. Le Conseil canadien du bien-être social a d'ailleurs établi que si les femmes quittaient le marché du travail, le nombre de familles vivant sous le seuil de la pauvreté doublerait. On estime que cette contribution des femmes au revenu familial s'établira à 40 % en 1990 et que le nombre de familles où un seul conjoint travaille ne représentera plus que 14 % de l'ensemble des ménages.

Si ce nouveau modèle où les deux conjoints travaillent à l'extérieur est en voie de devenir le modèle de référence, il reste qu'encore aujourd'hui, en 1985, plus de 50 % des femmes mariées sont au foyer et vivent dans le cadre d'une famille traditionnelle.

C'est la première fois dans l'histoire des pays occidentaux que l'on vit un moment aussi critique où coexistent deux modèles d'importance numérique égale : les femmes qui travaillent au foyer et celles qui travaillent à l'extérieur. Le modèle traditionnel est prépondérant au plan historique et constitue à certains égards un objet de nostalgie. L'autre modèle... est prédominant chez les jeunes de moins de 35 ans.

Les revendications des femmes recoupent ces réalités différentes. Elles visent toutes à améliorer le niveau de sécurité économique des femmes. Elles vont de la reconnaissance de la juste valeur de l'apport économique et social du travail au foyer à l'égalité professionnelle sur le marché du travail.

Jusqu'à tout récemment, les femmes ont fait du gouvernement du Québec leur interlocuteur privilégié dans la recherche de solutions à leurs problèmes économiques. Cela s'explique de plusieurs façons : par son rôle de législateur, à un moment où il était crucial que certaines lois évoluent ; par son rôle d'employeur et enfin, par son rôle de protecteur des plus démunis, au rang desquels on retrouve une majorité de femmes et d'enfants.

Au terme de la Décennie internationale des femmes, les Québécoises voient la nécessité d'élargir le dialogue aux partenaires socio-économiques. S'il s'agit d'une entreprise qui peut être difficile, c'est pourtant une entreprise nécessaire et qui sera rentable pour toutes et tous. Nous voici au moment où on ne peut plus ignorer la place que les femmes occupent et occuperont sur le marché du travail ; au moment où de plus en plus de femmes assument entièrement les soins aux enfants et les tâches ménagères en même temps qu'elles doivent gagner leur vie ; au moment où des programmes d'accès à l'égalité s'imposent pour permettre aux femmes d'accéder à de meilleurs emplois et à de meilleurs niveaux de salaire ; au moment où les changements technologiques menacent l'emploi traditionnellement féminin et imposent la nécessité du recyclage d'une bonne partie de la main-d'oeuvre féminine ; en somme, au moment où la situation exige des actions non seulement des élus, mais aussi des employeurs, des syndicats et des milieux professionnels d'affaires et financiers.

Choisir des actions cohérentes et efficaces à court, moyen et long terme exige une connaissance et une reconnaissance de la situation dans toute sa complexité. Car, s'il n'y a pas de solution immédiate pour chacun des problèmes soulevés ici, il y a par contre des mesures qui sont « mûres » et dont les effets seront bénéfiques à l'ensemble de la société.

LE TRAVAIL

LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une évolution rapide

L'examen des données québécoises sur la situation des femmes sur le marché du travail montre un accroissement rapide et continu des taux d'activité féminins. Alors qu'en 1951, un travailleur sur quatre (23 %) était une femme, en 1981, les travailleuses représentaient 39,7 % de la main-d'oeuvre totale. En 1982, le Québec dénombrait près de 1 163 000 femmes dans la population active. En fait, près de la moitié des femmes âgées de 15 ans et plus faisaient partie de la main-d'oeuvre (tableau 1 et figure 1).

Tableau 1

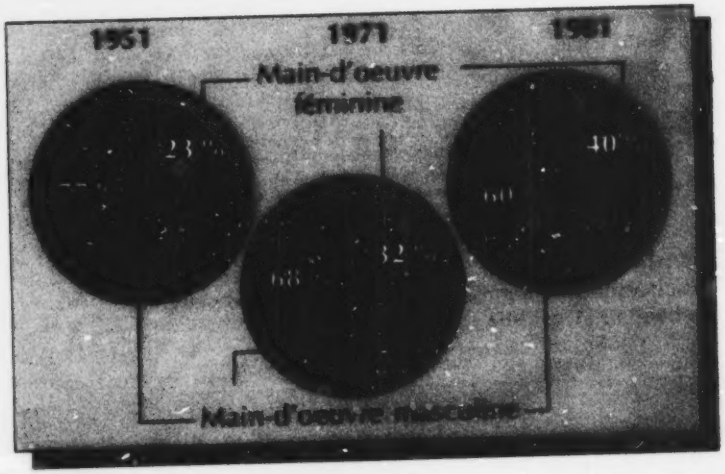
Femmes de 15 ans et plus selon la participation à la main-d'oeuvre, Québec, 1982

Groupe d'âge	Population totale	Main-d'oeuvre	Taux de participation
15-19	280 000	109 000	38,7
20-24	310 000	220 000	70,9
25-34	561 000	334 000	59,4
35-44	422 000	246 000	58,3
45-54	338 000	162 000	48,1
55-64	299 000	80 000	26,6
65 et plus	322 000	13 000	4,1
Total (taux moyen)	**2 533 000**	**1 163 000**	**(45,9)**

Source: Tableau complété à partir de données tirées de S. Messier, *Les femmes ça compte*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1984.

Figure 1

Répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe, Québec, 1951, 1971 et 1981



Source: Statistique Canada, statistiques chronologiques sur la population active, 1966-1984, cat. 71-201.

Une présence moins liée que dans le passé à un type de situation familiale

La situation familiale des femmes — une variable qui conjugue leur situation matrimoniale et l'âge de leurs enfants — continue d'influer sur leur taux d'activité mais de façon nettement moins marquée qu'auparavant. Près de la moitié des femmes mariées ont maintenant un emploi rémunéré, soit 47 % comparativement à 7 % en 1951 (tableau 2). Par ailleurs, entre 1976 et 1981, le taux de participation des mères ayant des enfants de moins de 6 ans est passé de 32,4 % à 44,6 %; c'est d'ailleurs dans ce groupe que le taux de participation à la main-d'oeuvre a connu la plus forte augmentation. Les femmes retournent donc en plus grand nombre travailler à l'extérieur après la naissance de leurs enfants (figure 2).

Tableau 2

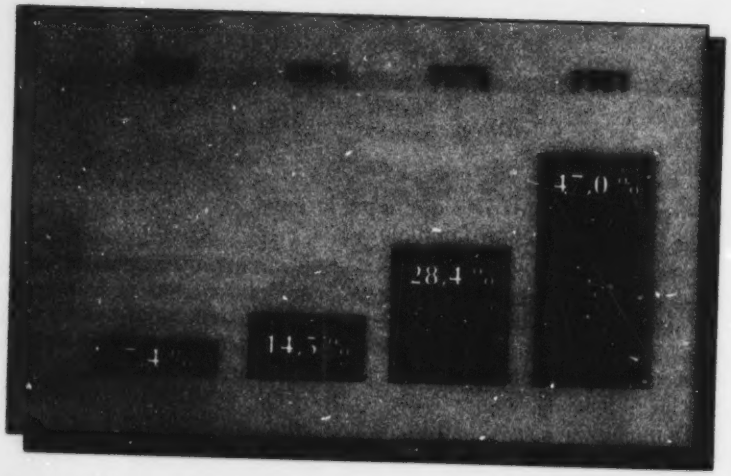
Participation des femmes à la main-d'oeuvre, Québec, 1951 à 1981

Catégories	1951	1961	1971	1981
Femmes dans la main-d'oeuvre globale	23,2 %	27,1 %	33,3 %	39,7 %
Femmes sur le marché du travail	25,1 %	28,2 %	35,0 %	47,5 %
Femmes mariées sur le marché du travail	7,4 %	14,5 %	28,4 %	47,0 %

Source: Tableau complété à partir de données tirées de S. Messier, *Les femmes ça compte*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec,1984.

Figure 2

Participation des femmes mariées à la main-d'oeuvre, Québec, 1951 à 1981



Source: Tableau complété à partir de données tirées de S. Messier, *Les femmes, ça compte*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1984.

LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS FÉMININS

Une concentration dans le secteur tertiaire

Depuis plusieurs décennies, la répartition de la main-d'oeuvre féminine selon les grands secteurs d'activité et selon les occupations est tributaire de l'évolution de l'ensemble de la structure économique du Québec : diminution de l'emploi agricole, croissance modérée des emplois du secteur manufacturier et poussée du secteur tertiaire. Ce qui est le plus révélateur chez la population féminine c'est que trois femmes sur quatre sur le marché du travail se retrouvent dans le secteur tertiaire et que 43 % d'entre elles travaillent dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels. Contraste certain avec la population masculine qui jouit d'une répartition professionnelle plus équilibrée (tableau 3).

Une amorce de diversification professionnelle

On constate une évolution du taux de féminité de la main-d'oeuvre dans les grands secteurs d'activité économique. Il est aisé de remarquer que les femmes ont accru leur présence relative dans toutes les branches d'activité. Cette progression a été plus remarquable dans l'agriculture, la construction, les transports, le commerce, les finances et l'administration publique. Toutefois, elles demeurent largement majoritaires dans certaines branches d'activité qui leur sont traditionnellement réservées : près de 60 % des emplois dans les domaines financiers et les services sont occupés par des femmes (tableau 4).

Tableau 3

Évolution de la répartition de la main-d'oeuvre selon le sexe, entre les grands secteurs d'activité économique, Québec, 1951 à 1981

Secteur d'activité économique	1951	1961	1971	1981
Femmes				
Agriculture	2,3	3,2	2,1	1,4
Autres activités du secteur primaire	0,3	0,3	0,3	0,3
Industries manufacturières	30,8	24,0	18,1	16,1
Construction	0,4	0,5	0,7	1,1
Transports, communications et autres services publics	4,6	4,5	3,7	4,4
Commerce	13,6	13,2	12,5	15,7
Finances, assurances et affaires immobilières	4,7	5,4	5,9	7,5
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	39,5	42,3	39,5	42,8
Administration publique	2,4	3,5	4,5	6,5
Activités indéterminées et imprécises	1,3	3,1	12,7	4,2
Total %	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
N	**340 591**	**478 694**	**721 785**	**1 174 440**
Hommes				
Agriculture	16,3	8,8	4,0	3,3
Autres activités du secteur primaire	6,0	5,3	3,3	2,9
Industries manufacturières	28,8	27,1	25,6	25,0
Construction	8,2	9,8	7,9	7,6
Transports, communications et autres services publics	10,6	11,1	10,1	10,1
Commerce	12,6	14,5	14,1	15,9
Finances, assurances et affaires immobilières	2,0	2,8	3,3	3,2
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	9,1	11,5	16,3	20,6
Administration publique	4,1	6,2	7,3	7,8
Activités indéterminées et imprécises	2,0	2,8	8,0	3,6
Total %	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
N	**1 126 696**	**1 289 425**	**1 447 365**	**1 812 095**

Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, Activités économiques, Tableau chronologique, cat. 94-739, mai 1976, tableau 1.
Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, Population active, tendances historiques de l'activité économique, cat. 92-925, novembre 1983, tableau 1.

Tableau 4

Évolution du taux de féminité de la main-d'oeuvre dans les grands secteurs d'activité économique, Québec, 1951 à 1981

Secteur d'activité économique	1951	1961	1971	1981
Agriculture	4,1	12,1	20,5	21,7
Autres activités du secteur primaire	1,3	1,9	3,6	6,7
Industries manufacturières	24,4	24,7	26,1	29,4
Construction	1,4	1,9	4,1	8,6
Transports	11,6	13,1	15,5	22,1
Commerce	24,6	25,3	30,6	39,0
Finances, assurances et affaires immobilières	40,9	41,3	47,4	59,7
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	56,9	57,6	54,7	57,4
Administration publique et défense	15,2	17,4	23,4	35,2
Activités indéterminées	16,6	29,1	44,3	43,5
Taux moyen	**23,2**	**27,1**	**33,3**	**39,9**

Source: Suzanne Messier, *Les femmes ça compte*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1984.

Une plus grande exposition au travail à temps partiel

Le nombre d'emplois à temps partiel a considérablement augmenté au cours des années soixante-dix. De 1975 à 1979, les emplois à temps partiel ont crû de 46,2 % alors que les emplois à temps plein n'ont augmenté que de 3,9 %. De plus, pendant la même période, 47,6 % des nouveaux emplois créés ont été des emplois à temps partiel et cette tendance semble se poursuivre dans les années quatre-vingt.

Le travail à temps partiel constitue une autre particularité du travail féminin. Un nombre relativement élevé de travailleuses occupent des emplois à temps partiel. Au Québec, en 1982, 21,4 % de toute la main-d'oeuvre féminine travaille à temps partiel par rapport à 6,1 % chez les hommes.

Chez les femmes, on rencontre dans tous les groupes d'âge une proportion relativement importante de travailleuses à temps partiel. Chez les hommes, ce sont surtout les jeunes et les plus âgés qui travaillent à temps partiel (tableau 5).

Bien que le travail à temps partiel présente l'avantage d'une plus grande disponibilité pour les études et le foyer, il comporte plusieurs inconvénients : faible rémunération, possibilité de syndicalisation restreinte, peu d'avantages sociaux, peu ou pas de prestations d'assurance chômage et aussi participation réduite aux régimes de retraite.

Par ailleurs, avec les changements technologiques qui sont à nos portes, le pourcentage des emplois à temps partiel occupés par les femmes risque fort de croître.

Tableau 5

Main-d'oeuvre en emploi, au total et à temps partiel, selon l'âge et le sexe, Québec, 1982

	Femmes			Hommes		
Groupe d'âge	Total	À temps partiel	% temps partiel total	Total	À temps partiel	% temps partiel total
15-24	261 000	70 000	26,8	284 000	65 000	22,9
25-44	508 000	93 000	18,3	799 000	15 000	1,9
45-54	147 000	32 000	21,8	264 000	4 000	1,5
55-64	73 000	14 000	19,2	166 000	4 000	2,4
65 et plus	13 000	5 000	38,5	25 000	6 000	24,0
Total	**1 001 000**	**214 000**	**(21,4)**	**1 539 000**	**94 000**	**(6,1)**

Source: Suzanne Messier, op. cit., p. 39.

Une main-d'oeuvre plus touchée par le chômage

Le taux de chômage des femmes, comme celui des hommes, reflète l'état de la conjoncture économique. Cependant, le taux de chômage féminin est généralement supérieur au taux de chômage masculin. Ainsi, au Québec, en 1984, le taux de chômage des femmes se situait à 13,3 % comparativement à 12,5 % pour les hommes (tableau 6).

Depuis janvier 1983, le Canada échappe à cette règle puisque le taux de chômage des hommes est supérieur à celui des femmes. Au début de la crise économique, ce sont surtout les femmes qui ont perdu leur emploi ; entre 1981 et 1983, les mises à pied ont touché plus directement les secteurs d'activité où traditionnellement les hommes sont plus nombreux.

Selon une étude du Conseil économique du Canada, le choc apparent de la récession devait davantage être ressenti par les hommes. Toutefois, les femmes ont absorbé une proportion plus importante que les hommes de la face cachée de la récession, c'est-à-dire celle que l'on mesure à l'aide des données sur le temps partiel involontaire et sur les travailleuses découragées[1].

Tableau 6

Taux de chômage selon le sexe, Québec, 1951 à 1984

Sexe	1951	1961	1971	1981	1982	1983[1]	1984[2]
Hommes	2,1	5,0	9,8	9,8	13,7	13,9	12,5
Femmes	1,5	2,7	10,4	11,3	14,0	14,0	13,3
Les deux sexes	2,0	4,4	10,0	10,0	13,8	13,9	12,9

1. Ministère du Travail, *Le marché du travail*, volume 6, numéro 1, Gouvernement du Québec, janvier 1985.
2. Statistique Canada, 1984.

Source: Jeannine David-Mc Neil et A. Morin-Fortier, *Autonomie économique des femmes*, Congrès, Québec, mai 1983, p. 69.

1. J. BOULET et L. LAVALLÉE, *L'évolution de la situation économique des femmes*, Conseil économique du Canada, 1984.

Une présence marquée dans les emplois précaires

Un emploi précaire se caractérise par l'absence de sécurité et de protection, par des conditions de travail difficiles et, dans la majorité des cas, par des salaires très bas. Le travail à domicile déclaré et le travail clandestin à domicile ou à l'extérieur, entrent dans cette catégorie.

Plus de 60 000 femmes du Québec exercent un travail à domicile déclaré (tableau 7). À leur domicile ou dans un autre foyer, elles sont domestiques, gardiennes d'enfants, personnes d'entretien, couturières. Elles font aussi des travaux de bourrage et de confection d'objets simples, de même que des travaux de dactylographie et de la sollicitation téléphonique.

Les conditions salariales d'une catégorie de ces travailleuses à domicile ont été dévoilées lors de la publication d'une enquête menée auprès des travailleuses à domicile inscrites au Comité paritaire du vêtement pour dames[2]. Les travailleuses interrogées avaient travaillé en moyenne l'équivalent d'une demi-année au cours de 1980, soit entre 24 et 27 semaines. Elles avaient tiré de ce travail un revenu moyen brut se situant entre 2 735 $ et 3 469 $ selon les régions et ce, pour un nombre d'heures/semaine assez élevé, soit 39 heures à Montréal, 41 heures en périphérie et 33 en province.

Une autre forme de travail qui occuperait plusieurs femmes est le travail clandestin. Clandestin parce que non déclaré, ce travail est exécuté dans divers lieux tels à domicile et dans la restauration. Le Bureau international du travail (B.I.T.) estime que le travail clandestin toucherait entre 3 % et 5 % de la main-d'oeuvre des pays de l'OCDE. En appliquant ces estimations à la population féminine du Québec (chiffres de 1979), entre 33 000 et 55 000 femmes s'adonneraient à ce type de travail.

La décision des femmes de travailler dans ces conditions résulte de plusieurs facteurs: la nécessité impérieuse de gagner un revenu, tout en continuant d'assumer à plein temps les travaux domestiques et la garde des enfants est un facteur important; s'ajoutent aussi le peu de scolarité et la rareté même des emplois. Enfin, pour bon nombre de femmes issues des communautés culturelles, d'autres éléments entrent en ligne de compte comme la méconnaissance de la langue et la non-reconnaissance des diplômes obtenus dans leur pays d'origine ainsi que de l'expérience acquise.

Tableau 7

Main-d'oeuvre féminine selon le lieu de travail et le statut professionnel, Québec, 1981

Statut professionnel	À domicile		Hors domicile		Total	
	N	%	N	%	N	%
Salarié	43 745	65,9	1 078 250	98,2	1 121 995	96,3
Autonome	10 330	15,6	10 400	0,9	20 730	1,8
Employeur	3 170	4,8	6 320	0,6	9 490	0,8
Travailleur familial non rémunéré	9 075	13,7	3 405	0,3	12 480	1,1
Total	**66 325**	**100,0**	**1 098 370**	**100,0**	**1 164 695**	**100,0**

Note: Sont exclues de ce tableau, les travailleuses inexpérimentées qui forment, en 1981, 4 % de la main-d'oeuvre.

Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, Compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, tableau 12.

Suzanne Messier, op. cit. p. 115.

2. Diane JEAN et J.F. GUILLOTEAU, *Le Travail à domicile dans le vêtement pour dames*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Gouvernement du Québec, 1982.

Des minorités gagnantes

Le nombre de femmes professionnelles, cadres et chefs d'entreprise a augmenté de façon sensible depuis dix ans. Même si elles font encore figure de minorité, elles témoignent d'un progrès certain et irréversible.

Ainsi, en 1983, dans la Fonction publique, les femmes comptaient pour 12 % du personnel dit « hors-cadres », c'est-à-dire les sous-ministres, sous-ministres adjoints et associés, présidents et membres d'organismes, comparativement à 4,4 % en 1979. Toujours en 1983, elles représentaient 4,5 % des cadres supérieurs (1,7 % en 1979) et 14,5 % du personnel de maîtrise (12,4 % en 1979). La proportion de femmes parmi les effectifs « professionnels » réguliers est demeurée relativement stable (14,3 % en 1979, 17,4 % en 1983) dans la plupart des ministères (à l'exception de trois, où elle a diminué).

Également, il est une catégorie de femmes dont la présence s'impose avec force et dynamisme. Ce sont les femmes entrepreneures. Le nombre d'entreprises où les femmes sont employeures est passé de 4 000 en 1975 à 10 000 en 1982, soit une augmentation de 150 % en sept ans. La croissance du nombre de femmes travaillant à leur compte est aussi remarquable: 100 % chez les femmes contre seulement 33 % chez les hommes pendant la même période.

À titre d'exemple, on dénombre 12 000 entreprises manufacturières sur 49 000 où au moins une femme est identifiée comme administratrice de l'entreprise. Les secteurs d'activité économique où elles se retrouvent majoritairement sont par ordre décroissant: la confection de vêtements, l'imprimerie, l'industrie du bois, le meuble et les scieries, l'alimentation[3].

Une étude réalisée par la Direction de l'entrepreneurship au féminin du ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme auprès de 49 dirigeantes d'entreprise trace un portrait de la femme d'affaires québécoise ainsi que des problèmes particuliers qu'elle rencontre[4].

La femme d'affaires québécoise s'est lancée en affaires quand elle avait entre 30 et 45 ans; mariée, ayant des enfants, elle consacre à son travail de 40 à 70 heures par semaine. Les principales motivations des femmes d'affaires sont le goût d'être leur propre patron et un besoin d'autonomie financière. Les principales difficultés rencontrées sont, d'une part, le manque de crédibilité que leur accorde leur entourage et les institutions financières au moment du démarrage de leur entreprise et, d'autre part, le fait qu'elles se retrouvent souvent isolées des cercles d'affaires (200 membres féminins sur 6 000 à la Chambre de commerce de Montréal, 7 femmes sur 450 membres du Groupement québécois d'entreprises, discrimination dans le membership de clubs tels le Kiwanis, les Lions, le Rotary, etc.).

Finalement, les femmes professionnelles et cadres ont un meilleur statut que la majorité des travailleuses et leurs chances d'emploi sont meilleures. Cependant, elles ont généralement un salaire inférieur à celui de leurs confrères, à diplôme et emploi équivalent, et une progression de carrière plus lente.

Une catégorie d'emploi encore sans équivalent masculin: les collaboratrices

Formant une catégorie d'emploi pour laquelle il n'existe guère d'équivalent masculin, les femmes collaboratrices de leur mari étaient au nombre de 100 000 en 1975. Pour une semaine moyenne de 23 heures, 85 % ne recevaient aucun salaire, encore que 30 % d'entre elles travaillaient plus de 40 heures[5].

Aujourd'hui, elles sont 125 000. Ces femmes travaillent avec leur conjoint dans une entreprise à but lucratif: petits commerces, entreprises agricoles ou bureaux de professionnels. Elles sont secrétaires, réceptionnistes, font la tenue de livres, tiennent la caisse ou participent aux travaux de la ferme.

Bien que les gouvernements québécois et fédéral aient reconnu, en 1980, le salaire du conjoint collaborateur comme dépense d'exploitation et que le gouvernement du Québec ait permis l'admissibilité au Régime de rentes du Québec, les statistiques indiquent que le nombre de salariées chez les femmes collaboratrices n'a pas augmenté depuis 1975. De même, les modifications à la loi de l'impôt pour tenir compte du statut légal des collaboratrices n'a pas fait augmenter le nombre de femmes copropriétaires ou associées.

3. Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme, Direction de l'entrepreneurship au féminin.

4. « Les femmes en affaires au Québec: un portrait ».

5. Association féminine d'éducation et d'action sociale, *La femme collaboratrice de son mari dans une entreprise à but lucratif, 1975-1976*, Éditeur officiel du Québec, Montréal, Août 1975, 221 p.

Une catégorie d'emploi en quête de reconnaissance: les agricultrices

Dans presque toutes les fermes du Québec, une femme — parfois plusieurs — travaille à la production des produits alimentaires dont la société a besoin.

À partir d'une enquête effectuée auprès de 2 116 agricultrices, Suzanne Dion, auteure de « Les femmes dans l'agriculture au Québec »[6] dessine le portrait de ces femmes peu connues et évalue leur apport à l'agriculture.

Qui sont ces femmes? Dans l'ensemble, les agricultrices forment un groupe diversifié. De tous les âges, de toutes les régions et dont les productions sont multiples. Elles ont toutefois deux grands points en commun: elles sont très majoritairement mariées et mères de famille.

Que font-elles? Durant l'été, 24 % des agricultrices travaillent entre 31 et 45 heures par semaine à l'entreprise, alors que 15 % d'entre elles y consacrent de 46 à 60 heures et 12 %, plus de 60 heures. Elles sont souvent responsables de la comptabilité ainsi que de la recherche des multiples informations nécessaires à la conduite des entreprises modernes. Bon nombre enfin participent à la gestion de l'entreprise. Quarante-deux pour cent des répondantes ont investi de leur argent personnel dans l'entreprise. Quant aux revenus qu'elles retirent de leur travail, certaines ont un salaire, mais elles sont minoritaires.

6. Suzanne DION, *Les femmes dans l'agriculture au Québec*, Les Éditions La Terre de chez-nous, Longueuil, 1983, 165 p.

LA SITUATION FINANCIÈRE DES TRAVAILLEUSES RÉMUNÉRÉES

Une légère diminution de l'écart des revenus

La rémunération des femmes du Québec est encore très inférieure à celle de leurs collègues masculins bien que l'écart existant ait tendance à diminuer avec le temps.

La situation québécoise en regard du revenu moyen d'emploi de la main-d'oeuvre selon la profession et le sexe nous montre que l'écart du revenu moyen d'emploi entre les hommes et les femmes se situait, en 1981, à 57,3 %. En 1979, la proportion était de 55 %. Pour les hommes ayant un revenu d'emploi, le gain moyen pour l'année 1981 était de 17 232 $ et 54,3 % d'entre eux gagnaient plus de 15 000 $. Du côté des femmes, le gain moyen se situait pour la même année à 9 866 $ et 22,6 % de toutes les femmes en emploi gagnaient annuellement 15 000 $ et plus.

Une part de cette différence s'explique par le fait que les femmes sont plus nombreuses à occuper des postes à temps partiel. Ce phénomène n'explique toutefois pas totalement la différence, car chez les personnes occupant un poste à temps plein, les écarts salariaux hommes/femmes restent importants: en 1979, le rapport entre le salaire moyen des femmes (11 549 $) et celui des hommes (17 909 $) était de 64,5 %. Quatre ans plus tôt, soit en 1975, il était de 62,9 %. En regardant du côté des salaires horaires, on constate que 53,1 % des femmes travaillant à temps plein touchaient un salaire inférieur à 8 $ alors que 69,6 % des hommes bénéficiaient d'un salaire supérieur à cette somme. Reflet de leurs conditions salariales, les travailleuses peuvent aussi être désavantagées au chapitre des avantages sociaux et des régimes de retraite d'entreprises.

Outre le travail à temps partiel, d'aures facteurs expliquent l'écart de revenus de travail entre hommes et femmes et les inégalités au chapitre des avantages sociaux. Ces facteurs sont:

- la concentration de l'emploi féminin dans un nombre restreint de secteurs de l'activité économique. Dans ces secteurs, l'offre excède la demande de travail ce qui entraîne le plus souvent un taux de chômage plus élevé et une rémunération directe et indirecte plus faible;

- la présence d'un nombre élevé de travailleuses dans des secteurs à faible productivité: services socio-culturels, commerciaux et personnels;
- le nombre encore élevé de femmes qui exercent des professions peu rémunérées parce que peu valorisées dans les échelles de classification salariale;
- une plus faible scolarité des femmes;
- des choix scolaires encore très influencés par la socialisation différente garçons/filles, lesquels tendent à perpétuer la ségrégation professionnelle;
- les obligations familiales des femmes qui les amènent à se retirer sporadiquement du marché du travail et leur concentration dans des secteurs à fort taux de roulement de main-d'oeuvre;
- une admissibilité aux régimes d'avantages sociaux établie dans certains cas en fonction d'une évaluation de risques préjudiciables aux femmes;
- une plus faible syndicalisation des travailleuses. Selon les statistiques disponibles, le taux de syndicalisation des femmes en emploi est de 30 % tandis qu'il est de 37 % chez les hommes.

Selon des études récentes, bien que les facteurs énumérés précédemment expliquent une très grande partie des différences salariales entre les hommes et les femmes, il demeure une proportion des écarts non expliquée par ces facteurs — 10 % et plus — et qui serait le fait de la discrimination. Cette discrimination peut être directe — on parle alors de pratiques ouvertement sexistes — ou systémique.

On entend par discrimination systémique un ensemble ou « système » de pratiques qui, sans être nécessairement intentionnelles ou de mauvaise foi, contribuent à perpétuer une situation d'inégalité à l'égard d'un groupe. Par exemple, l'utilisation dans certains secteurs de production traditionnellement masculins, d'outils développés en fonction de travailleurs mâles d'une certaine taille et d'une certaine force physique, relèverait de la discrimination systémique. Tant que ces outils ne sont pas adaptés en fonction d'utilisatrices, ces secteurs restent virtuellement fermés aux femmes, sans qu'on les leur interdise explicitement.

En résumé, les femmes ont fait des percées dans toutes les occupations et les sphères d'activité économique. La différence de rémunération s'est quelque peu amoindrie mais en contrepartie le nombre de chômeuses et celui des travailleuses à temps partiel s'est accru.

Force est de constater que, malgré certains acquis obtenus par les femmes sur le plan économique, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ne fait pas partie de la réalité quotidienne:

- les femmes sont en position désavantageuse sur le marché du travail où elles prédominent dans le secteur tertiaire (75 %) menacé par les mutations technologiques;
- le travail à temps partiel est le lot des femmes: 21,4 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine. Dans ce régime de travail, le salaire horaire moyen est inférieur à celui versé aux travailleuses et aux travailleurs à temps plein et l'accès aux avantages sociaux n'est pas toujours assuré;
- le taux de chômage féminin au Québec est supérieur à celui des hommes;
- de nombreuses travailleuses sont, en raison de leur âge, de leur formation, de leurs responsabilités familiales, du manque de débouchés ou de leur statut d'immigrantes, exposées à des formes de travail précaire: travail à domicile, travail clandestin;
- les femmes perçoivent, en moyenne, en isolant le temps partiel, un salaire correspondant à 64,5 % de celui des hommes; cette proportion est de 57,3 % quand on tient compte aussi bien des travailleuses à temps partiel que de celles à temps plein.

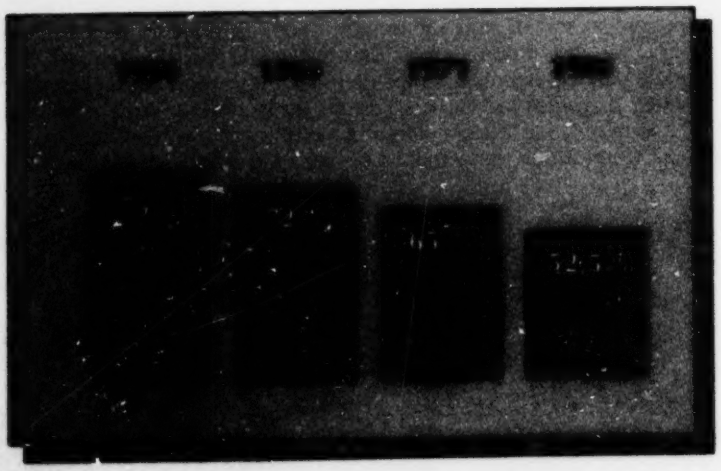
LES TRAVAILLEUSES AU FOYER

Un groupe qui tend à diminuer

Qu'on l'appelle « travail au foyer », « travail domestique » ou « production domestique », il constitue, en 1985, l'occupation à temps plein de la moitié des femmes du Québec. Selon une étude récente[7], les femmes au foyer à temps plein étaient plus de 800 000 au Québec en 1979. Cependant, la proportion de travailleuses au foyer a diminué de façon significative au cours des dernières décennies: en 1951, 75 % des Québécoises étaient des travailleuses au foyer à temps plein; en 1981, leur proportion était de 52,5 % (figure 3). Chez les femmes susceptibles de se consacrer à cette occupation (à cause de la présence et/ou de l'âge des enfants), la diminution est encore plus significative: en 1951, 76,1 % des femmes de 25-34 ans n'exerçaient pas d'activité rémunérée; en 1981, leur proportion était de 38,2 %. Chez les 35-44 ans, les taux sont passés de 79,4 % à 42,6 % (tableau 8 et figure 4).

Figure 3

Pourcentage de travailleuses au foyer, Québec, 1951 à 1981



Sources: Données compilées à partir de Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, Population active et revenu des particuliers, tableaux chronologiques, cat. 94-702, novembre 1974, tableau 3.
Données compilées à partir de Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, Activité, cat. 92-415, tableau 1.

Tableau 8

Évolution du taux de participation à la main-d'oeuvre selon l'âge et le sexe, Québec, 1951 à 1981

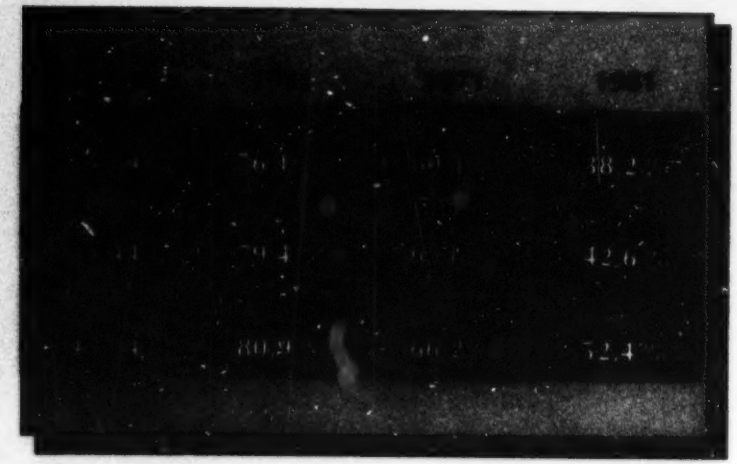
Groupe d'âge	1951	1961	1971	1976	1981
Femmes					
15-19	40,5	37,9	32,5	37,8	36,6
20-24	46,3	51,3	61,4	67,5	76,5
25-34	23,9	27,0	39,9	50,8	61,8
35-44	20,6	24,8	34,4	45,9	57,4
45-54	19,1	26,7	33,8	40,4	47,6
55-64	14,0	20,3	26,4	26,8	29,0
65 et plus	5,8	7,3	9,0	7,7	5,8
Taux moyen	**25,1**	**28,2**	**35,0**	**41,2**	**47,5**
Hommes					
15-19	63,8	39,8	37,4	45,4	40,5
20-24	91,3	84,3	80,8	83,3	88,0
25-34	96,4	93,0	87,8	91,3	93,5
35-44	96,6	93,1	87,3	91,1	92,7
45-54	94,5	90,3	84,3	87,9	88,8
55-64	85,6	80,0	73,4	74,6	74,0
65 et plus	36,4	27,5	21,5	17,1	14,7
Taux moyen	**85,2**	**77,3**	**71,4**	**74,6**	**75,8**

Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, Population active et revenu des particuliers, tableaux chronologiques, cat. 94-702, novembre 1974, tableau 2.
Statistique Canada, Recensement du Canada 1976, Activité, cat. 94-804, septembre 1978, tableau 9.
Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, Activité, cat. 92-915, tableau 1.

7. Louise VANDELAC, Diane BÉLISLE, Yolande PINARD et Anne GAUTHIER. *Du travail et de l'amour*, Éditions Saint-Martin, 1985, p. 38.

Figure 4

Évolution du nombre de travailleuses au foyer par groupe d'âge, Québec, 1951, 1971 et 1981



Sources : Données compilées à partir de Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, Population active et revenu des particuliers, tableaux chronologiques, cat. 94-702, novembre 1974, tableau 2.

Données compilées à partir de Statistique Canada, Recensement du Canada 1976, Activité, cat. 94-804, septembre 1978, tableau 9.

Données compilées à partir de Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, Activité, cat. 92-915, tableau 1.

Des données plus détaillées montrent que les femmes maintiennent davantage leur participation au marché du travail après leur mariage et l'arrivée des enfants. En 1951, près de 90 % des femmes mariées demeuraient à la maison. Cette proportion a chuté à moins de 50 % en 1981. Résultat : une femme mariée sur deux occupe maintenant un emploi rémunéré. En effet, si le taux global de participation des Québécoises à la main-d'oeuvre a augmenté entre 1951 et 1981, cela est dû principalement à la présence accrue des femmes mariées : alors qu'il se situait à 7 % en 1951, le taux de participation de celles-ci est passé à 47 % en 1981 (tableau 9).

La même tendance se vérifie quand il s'agit de la présence d'enfants. En 1976, 36,4 % des femmes ayant des enfants de moins de 25 ans participaient à la main-d'oeuvre ; en 1981, la proportion montait à 46,3 %. Cette augmentation se vérifie aussi auprès des femmes ayant des enfants de 0-5 ans : en 1976, 32,4 % travaillaient à l'extérieur alors qu'en 1981, leur proportion avait atteint 44,6 %. Plus l'enfant le plus jeune est âgé, plus les femmes s'inscrivent sur le marché du travail. Par exemple, dans le groupe des 25-44 ans, en 1981, 43,5 % des femmes ayant des enfants de 0-5 ans travaillaient ; la proportion montait à 60,8 % chez les mères ayant des enfants de 12-24 ans (tableau 10).

Moins de femmes demeurent au foyer à temps plein toute leur vie et elles constituent un groupe plus âgé que celles qui allient travail rémunéré et travail non rémunéré. « Sous la poussée de l'emploi féminin et des modifications des cycles de vie des femmes, le modèle des ménagères à temps plein est moins populaire et vieillit. En effet, parmi les ménagères à temps plein, une sur deux a plus de 45 ans, alors que chez celles qui combinent travail rémunéré et travail domestique, seulement une sur cinq a plus de 45 ans »[8].

8. Ibid., p. 38.

Tableau 9

Évolution du taux de participation à la main-d'oeuvre selon l'état matrimonial et le sexe, Québec, 1951 à 1981

État matrimonial	1951	1961	1971	1981
Femmes				
Célibataires	58,8	58,6	52,2	57,0
Mariées	7,4	14,5	28,4	47,0
Séparées				50,8
Veuves	15,8	18,7	20,8	16,6
Divorcées				57,7
Total	**25,1**	**28,2**	**35,0**	**47,5**
Hommes				
Célibataires	78,6	62,3	58,3	65,1
Mariés	91,5	87,3	80,2	82,8
Séparés				71,9
Veufs	47,4	40,0	41,4	31,0
Divorcés				80,7
Total	**85,2**	**77,3**	**71,4**	**75,8**

Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, Population active et revenu des particuliers, tableaux chronologiques, cat. 94-702, novembre 1974, tableau 3.

Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, Activité, cat. 92-415, tableau 1.

Tableau 10

Participation des conjointes et des mères sans conjoint à la main-d'oeuvre selon leur âge et selon la présence et l'âge des enfants, Québec, 1976 et 1981

Groupe d'âge	Année	Âge du plus jeune enfant			Total F avec enfants de moins de 25 ans	Total F sans enfant de moins de 25 ans
		0-5 ans	6-11 ans	12-24 ans		
15-24 ans	1976	30,2	45,9	54,2	30,6	74,9
	1981	41,1	57,8	64,4	41,5	85,7
25-44 ans	1976	33,0	42,4	50,7	38,9	72,3
	1981	43,5	52,5	60,8	50,7	82,3
45 ans et plus	1976	25,0	29,6	33,4	32,5	18,1
	1981	30,7	34,6	38,4	37,9	20,6
Total	**1976**	**32,4**	**39,6**	**38,3**	**36,4**	**41,5**
	1981	**44,6**	**50,1**	**45,8**	**46,3**	**46,6**

Sources: S. Messier, *Chiffres en main*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1981, p. 265.

Id, *Les femmes ça compte*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1984, p. 37.

Une (in)sécurité économique

Indispensable pour le maintien de l'unité familiale, socialement essentiel, le travail au foyer n'est pourtant pas considéré comme du « vrai travail » (Maman travaille pas, elle a trop d'ouvrage) et par conséquent, est exécuté gratuitement.

Pour les femmes au foyer qui ont un conjoint, le revenu de celui-ci constitue donc l'unique base de sécurité économique. Une sécurité aléatoire toutefois puisqu'elle peut être remise en question par un divorce, une séparation, un veuvage (les femmes ont une espérance de vie plus longue que les hommes) ou un épisode de chômage prolongé. Celles qui n'ont pas de conjoint ou qui n'en ont plus doivent compter, pour leur subsistance, soit sur la pension alimentaire dont le montant peut être faible et les paiements irréguliers, soit sur l'aide sociale, soit encore sur les prestations de conjoint survivant ou sur la pension de vieillesse, l'âge de la retraite venu. En 1981, les femmes adultes hors main-d'oeuvre avaient un revenu moyen de 5 740 $, les conjointes se situant tout au bas de l'échelle avec un revenu moyen de 1 716 $[9] (constitué de différents revenus de transfert comme les allocations familiales).

LES FEMMES ISSUES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

Les femmes issues des communautés culturelles au Québec n'ont pas fait l'objet d'étude spécifique. Aussi, serait-il hasardeux de nous aventurer à donner quelque statistique que ce soit à ce sujet.

Par ailleurs, si on se limite aux femmes immigrées, c'est-à-dire vivant au Québec mais nées à l'étranger, nous avons en ce domaine beaucoup plus de connaissances. De fait, une étude[10] récente du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration (M.C.C.I.) sur ce groupe particulier, élaborée à partir des données du dernier recensement, nous éclaire sur le profil de cette population.

Ainsi, nous savons que 8 % de la population féminine résidant au Québec en 1981 (environ 260 000) est née à l'extérieur du pays. Provenant de tous les continents et d'un grand nombre de pays, 8,6 % ne connaît ni le français ni l'anglais, 36,1 % connaît le français et l'anglais, 30,7 % l'anglais et 24,6 % le français. On estime la population féminine de 15 ans et plus ne connaissant pas le français à 97 200 personnes.

En ce qui a trait au niveau de scolarité des femmes immigrées âgées de 15 ans et plus, soulignons que 17,6 % d'entre elles ont réalisé des études de niveau universitaire et 16,2 % ont complété des études de niveau postsecondaire non universitaire. Par ailleurs, 30,9 % ont de 9 à 13 ans de scolarité et 28,9 % de 1 à 8 ans.

Par rapport à la population féminine non immigrée vivant au Québec, le pourcentage de femmes nées à l'étranger ayant réalisé des études universitaires est supérieur d'environ 7 %. À l'opposé cependant, on trouve plus de femmes immigrées n'ayant aucune scolarité (6,3 % contre 1,4 %).

9. Suzanne MESSIER, *Les femmes, ça compte*, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1984, p. 35.

10. Aleyda LAMOTTE, *Les autres Québécoises*, Etude sur les femmes immigrées et leur intégration au marché du travail québécois, version préliminaire, Ministère des communautés culturelles et de l'Immigration, Direction de la recherche, Janvier 1985.

Près de 65 % de ces femmes immigrées sont mariées. Compte tenu des tendances observées dans le flux migratoire depuis un certain nombre d'années, on peut supposer que plusieurs d'entre elles ont été admises au pays comme personne à charge de leur conjoint.

En ce qui concerne l'emploi, les femmes immigrées représentent 9 % de la main-d'oeuvre féminine du Québec. En 1981, le taux d'activité était de 49,8 % pour les femmes immigrées et de 47,5 % pour les autres femmes du Québec. Occupant des emplois traditionnellement féminins, elles se retrouvent surtout dans le secteur des services — santé, éducation, entretien, hébergement et restauration, services domestiques — et dans les industries manufacturières. Plus de 22,5 % sont concentrées dans l'industrie du vêtement, de la bonneterie et du textile.

Les femmes nées à l'étranger avaient, en 1981, un salaire moyen de 9 953 $ comparativement à 17 346 $ pour les hommes immigrés. Ce salaire moyen des femmes immigrées s'apparente assez bien à celui de la population féminine non immigrée vivant au Québec, lequel était de 9 866 $ pour cette même année.

LA FORMATION

Les récentes études faites au Québec et au Canada démontrent que la formation constitue un élément-clé de la situation économique des femmes et de leur mobilité professionnelle éventuelle dans un marché du travail largement influencé par les changements technologiques. Mentionnons le Rapport de la Commission royale d'études sur l'égalité en emploi (décembre 1984), les rapports du Colloque sur la situation économique des femmes publiés par le Conseil économique du Canada (novembre 1984), et une récente étude du Conseil supérieur de l'éducation sur les choix scolaires des filles.

LES QUÉBÉCOISES ET L'ÉDUCATION

Une évolution récente

En 1981, les femmes du Québec étaient toujours moins scolarisées que les hommes (tableau 11 et figure 5). Elles représentaient en effet 54,6 % de la population ayant moins d'une 9e année et 36,7 % des diplômés universitaires. On notait déjà toutefois un rattrapage significatif chez les jeunes femmes de 15-24 ans : elles dépassaient les hommes en ce qui a trait à la scolarité de 9e année (F 94,9 % ; H 93,5 %) et les diplômes d'études secondaires et postsecondaires non universitaires. Elles concédaient toujours un léger avantage aux hommes pour ce qui était des études universitaires (tableau 12).

En 1982, à l'école, les filles obtenaient davantage de diplômes d'études secondaires que leurs confrères. Au collégial, elles étaient majoritaires pour l'obtention du diplôme d'études professionnelles et constituaient la moitié des diplômés au général. À l'université, les filles étaient majoritaires pour l'obtention des certificats d'études (62 %), constituaient la moitié des diplômés du baccalauréat (49 %), représentaient 42 % des détenteurs d'une maîtrise et 28 % des détenteurs d'un doctorat.

Tableau 11

Population de 15 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité et le sexe, Québec, 1981

Niveau de scolarité	Femmes		Hommes		Taux de féminité
	N	%	N	%	
Moins d'une 9e année	717 960	28,2	597 560	24,6	54,6
9e – 13e année sans C.E.S.[1]	508 015	19,9	473 380	19,5	51,8
9e – 13e année avec C.E.S.	487 465	19,1	346 110	14,3	58,5
Certificat ou diplôme d'une école de métiers[2]	554 505	21,8	619 900	25,5	47,2
Études universitaires partielles	151 680	5,9	168 395	6,9	47,4
Grade universitaire	128 755	5,1	222 100	9,2	36,7
Total	**2 548 380**	**100,0**	**2 427 445**	**100,0**	**51,2**

1. Certificat d'études secondaires.
2. Certificat ou diplôme d'une école de métiers ou d'autres études non universitaires.

Source: Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981, Revenu total, cat. 92-928, tableau 7.

Tableau 12

Proportion de la population ayant atteint certaines étapes du cheminement scolaire, selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1981

Sexe et groupe d'âge	Étapes du cheminement scolaire		
	9e année	Diplôme du secondaire[1]	Diplôme universitaire[2]
Sexe masculin	75,3	55,8	16,0
15-24	93,5	56,8	9,8
25-34	90,7	74,6	24,5
35 et plus	59,1	46,9	15,5
Sexe féminin	71,9	52,0	11,1
15-24	94,9	61,6	9,1
25-34	88,8	71,8	17,6
35 et plus	54,2	39,1	9,1

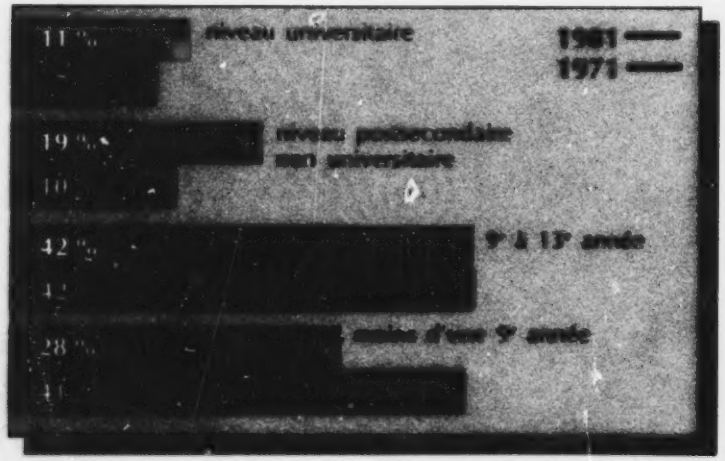
1. Comprend aussi les diplômés d'une école de métiers.

2. Avec ou sans diplôme.

Source: Daniel Maisonneuve, *L'état de scolarisation de la population québécoise*, ministère de l'Éducation du Québec, Direction des études économiques et démographiques, juin 1984.

Figure 5

Répartition en pourcentage de la population féminine âgée de 15 ans et plus selon le niveau de scolarité atteint, Québec, 1971 et 1981



Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, cat. 92-720.
Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, cat. 92-914.

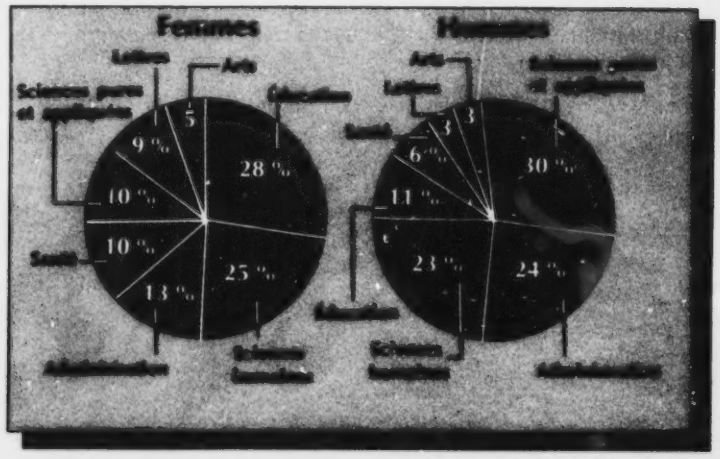
L'ORIENTATION DES JEUNES FILLES

Une évolution lente en regard des choix non traditionnels

Malgré ce rattrapage significatif, on remarque toujours une faible diversification dans l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes Québécoises, lesquelles se retrouvent dans grand nombre de secteurs de formation traditionnellement féminins. Ainsi, à l'école secondaire, en 1981-1982, bien que les filles s'orientaient autant que les garçons au secteur professionnel, on en retrouvait 80 % dans les domaines du commerce, du secrétariat et des soins esthétiques. Au collège, les filles s'orientaient moins du côté des techniques physiques, des sciences pures et appliquées et choisissaient davantage les sciences humaines et l'administration. À l'université, bien que les filles formaient plus de 50 % des effectifs en droit et en médecine et étaient en forte progression dans le domaine de l'administration, elles étaient nettement minoritaires en génie, en sciences physiques, en sciences appliquées et en mathématiques (figure 6).

Figure 6

Clientèle diplômée de l'enseignement universitaire au premier cycle, baccalauréats spécialisés, selon la famille de disciplines et le sexe, Québec, 1982



Source: Ministère de l'Éducation, Direction des études économiques et démographiques, *Diplômés 1982*, Gouvernement du Québec, 1984.

L'ÉDUCATON DES ADULTES

Des besoins spécifiques

L'éducation des adultes a notamment pour fonction principale de corriger, par la formation générale, les lacunes de scolarisation des diverses clientèles adultes et de favoriser, par la formation professionnelle, une meilleure intégration au marché du travail. Répond-elle aux besoins spécifiques des femmes?

La multiplicité des sources de données et la complexité des juridictions rend toute observation délicate. Comme tendance générale, il appert que dans les cours pour adultes de niveau secondaire, les Québécoises se retrouvent davantage en formation générale et en formation socio-culturelle (éducation populaire) et moins en formation professionnelle. On observe, en effet, pour l'année 1981-1982 que les femmes constituaient 31,1 % de la clientèle en formation professionnelle, 52,3 % de la clientèle en formation générale et 76 % de la clientèle en éducation populaire. Ces données appuient ce qui a été dit plus haut: que les générations de femmes plus âgées ont des besoins particuliers de formation générale.

Concernant la participation des femmes aux cours professionnels et aux stages en entreprise, les données montrent qu'elles participent peu et ce, même si elles constituent près de 40 % de la main-d'oeuvre active au Québec. Et lorsqu'elles y participent, on les retrouve encore dans des secteurs traditionnels, surtout dans le secteur tertiaire ou le domaine des services et des emplois de bureau. Ainsi, en 1981-1982, 57 % des inscrites à temps plein et 70 % des inscrites à temps partiel aux cours de formation en établissement étudiaient dans le secteur de l'administration et du commerce.

Également, il appert que les femmes, aussi bien celles qui veulent retourner sur le marché du travail ou celles qui veulent accroître leur formation, favorisent les formules souples d'études à temps partiel. L'augmentation des femmes inscrites à temps partiel à l'université confirme ce phénomène: en 1981, 58 % du total des étudiantes universitaires étaient inscrites à temps partiel.

Enfin, les femmes participent peu aux programmes fédéraux de formation dans les métiers non traditionnels (MNT) et dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (FMPMS). Les données de 1981-1982 de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada révèlent que les Québécoises n'occupaient que 11,6 % des places de formation dans les métiers non traditionnels et un peu plus de 3 % des places dans les cours reliés aux métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée. Bien que le tiers des places leur soient réservées, plusieurs raisons peuvent expliquer leur faible participation. Parmi les raisons les plus importantes, il faut souligner que les femmes n'ont souvent pas les prérequis nécessaires en sciences et en mathématiques et qu'il existe peu de programmes de transition adaptés leur permettant de faire un rattrapage rapide dans des matières de base.

DES CLIENTÈLES SPÉCIFIQUES

LES FEMMES CHEFS DE FAMILLE MONOPARENTALE

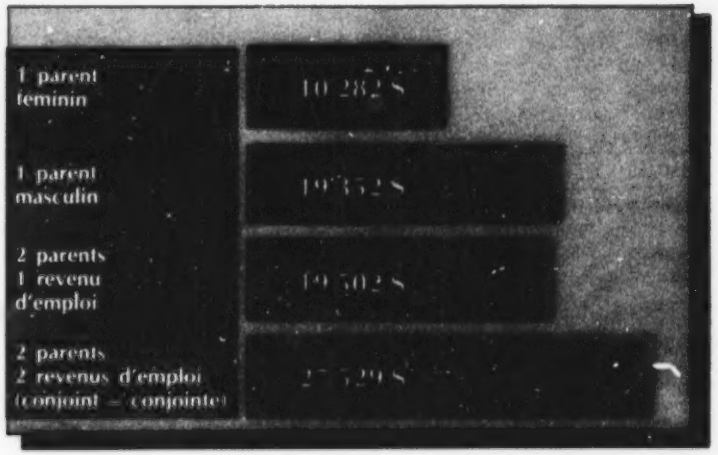
Selon le dernier recensement du Canada effectué en 1981, le Québec comptait près de 210 000 familles monoparentales, soit 29,1 % du total des familles monoparentales canadiennes alors que les familles québécoises représentaient 26,4 % de l'ensemble des familles canadiennes. Le nombre de familles monoparentales croît beaucoup plus rapidement que le total des familles. En 25 ans, soit de 1956 à 1981, elles ont augmenté deux fois plus vite (143 %) que l'ensemble des familles (72 %) et l'on retrouve toujours la même constante : ces familles sont majoritairement (80 %) dirigées par des femmes.

Les femmes responsables de famille constituent le groupe le moins scolarisé parmi les femmes : en 1981, 31 % des mères sans conjoint âgées entre 15 et 54 ans avaient moins d'une 9e année alors que 20 % de l'ensemble des femmes du même groupe d'âge étaient dans cette situation.

Toujours en 1981, 41,6 % des mères sans conjoint faisaient partie de la main-d'oeuvre, comparativement à 47 % chez les conjointes. Ce sont surtout les jeunes femmes chefs de famille qui sont absentes du marché du travail puisqu'à partir de 35 ans leur taux d'activité est plus élevé que chez les conjointes (tableau 13). Pour cette même année, le revenu d'emploi médian d'une femme parent unique était de 10 300 $, alors qu'il s'élevait à 19 500 $ pour une famille biparentale à un revenu[11] (figure 7).

Figure 7

Revenu d'emploi médian selon le type de famille et le nombre de revenus, Québec, 1981



Source: Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, cat. 92-936.

11. Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, Cat. 92-936.

Tableau 13

Femmes de 15 ans et plus dans les ménages privés selon la participation à la main-d'oeuvre, la situation familiale et l'âge, Québec, 1981

Situation familiale et âge	Population totale	Main-d'oeuvre	Taux de participation
Conjointes			
15-24	158 010	111 720	70,7
25-34	422 925	240 075	56,8
35-44	322 490	174 605	54,1
45-54	257 570	112 490	43,7
55-64	190 110	44 595	23,5
65 et plus	111 720	4 405	3,9
Total	**1 462 825**	**687 880**	**47,0**
Mères sans conjoint			
15-24	10 530	3 165	30,1
25-34	35 575	18 345	51,6
35-44	40 790	23 945	58,7
45-54	35 405	17 720	50,0
55-64	26 540	7 865	29,6
65 et plus	24 555	1 025	4,2
Total	**173 390**	**72 065**	**41,6**
Enfants célibataires			
15-24	381 795	185 860	48,7
25-34	36 305	28 595	78,8
35-44	11 030	7 625	69,1
45-54	6 330	4 030	63,7
55-64	2 950	1 415	48,0
65 et plus	514	60	14,5
Total	**438 830**	**227 575**	**51,9**
Femmes hors famille			
15-24	68 040	52 515	77,2
25-34	69 860	61 635	88,2
35-44	35 920	28 690	79,9
45-54	41 835	26 775	64,0
55-64	70 235	27 160	38,7
65 et plus	152 230	7 095	4,7
Total	**438 120**	**203 865**	**46,5**

Source: Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, tableaux 2 et 3.

Quant aux responsables de famille monoparentale qui n'ont pas de travail rémunéré ou d'autres sources de revenus, elles s'inscrivent sur la liste des bénéficiaires d'aide sociale. En fait, en 1983, sur l'ensemble des personnes recevant de l'aide sociale, près de 20 % étaient des femmes chefs de famille (76 153 femmes).

Les facteurs qui limitent l'accès des femmes seules à un emploi rémunéré ou à des programmes de formation/recyclage sont: le jeune âge des enfants, les ressources limitées en services de garde et leur coût, les faibles montants dont disposent ces femmes pour la recherche d'un emploi, la rareté même de ces emplois et un niveau de scolarité parfois insuffisant.

LES BÉNÉFICIAIRES D'AIDE SOCIALE

En 1983, 199 275 Québécoises recevaient de l'aide sociale; elles constituaient 51 % des bénéficiaires de l'aide sociale. Minoritaires chez les personnes seules inscrites (46,2 % de femmes), elles représentaient cependant 57,2 % des familles bénéficiaires (tableau 14).

S'il est vrai que les femmes responsables de famille ont contribué à la croissance des effectifs d'aide sociale, c'est surtout l'arrivée massive de jeunes ne trouvant pas de débouchés sur le marché du travail une fois leurs études terminées qui a le plus contribué à modifier la clientèle-type de l'aide sociale. Alors que les jeunes femmes de moins de 30 ans comptaient pour un peu moins du quart de la population féminine québécoise (chiffres du recensement de 1981), elles étaient largement surreprésentées chez les bénéficiaires d'aide sociale où elles formaient 40,2 % des femmes bénéficiaires vivant en famille et 38,7 % de celles vivant seules (tableau 15 et figure 8).

En plus des jeunes, on observe une représentation importante de femmes de 45 ans et plus parmi le groupe des personnes seules dans la clientèle d'aide sociale. Ces femmes sont célibataires, veuves ou divorcées. Pour la majorité, le marché du travail n'est pas accessible, soit en raison d'un manque d'expérience sur ce marché ou d'une expérience désuète, ou encore de réticences des employeurs à embaucher et former une main-d'oeuvre plus âgée. Ces femmes figurent parmi les personnes les plus démunies de notre société, si l'on considère qu'elles ne touchent annuellement (ensemble des revenus de transfert) que 4 932 $ alors qu'au moment où elles deviennent éligibles à la pension de vieillesse, elles ont droit minimalement à 6 372 $.

Tableau 14

Répartition des bénéficiaires d'aide sociale et prestation mensuelle moyenne selon la composition du ménage, l'état civil et le sexe du responsable, Québec, octobre 1983

État civil	Femmes		Hommes		Taux de féminité
	%	$	%	$	
Famille					
Célibataire	37,7	541	12,9	580	79,6
Marié	4,4	563	77,5	592	7,0
Veuf	6,6	399	1,0	530	89,8
Séparé légalement	7,8	518	1,2	582	89,3
Séparé de fait	20,0	525	2,8	581	90,6
Divorcé	23,5	533	4,6	583	87,3
Total %	**100,0**		**100,0**		**57,2**
N	**82 967**	**526**	**62 001**	**589**	
Personne seule					
Célibataire	61,0	260	78,7	268	40,0
Marié	0,4	271	1,4	359	20,8
Veuf	14,1	302	1,6	357	88,5
Séparé légalement	3,5	367	3,1	372	49,0
Séparé de fait	8,6	366	6,3	370	54,3
Divorcé	12,4	384	8,9	377	54,3
Total %	**100,0**		**100,0**		**46,2**
N	**116 308**	**294**	**135 246**	**290**	

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec, Direction des politiques de sécurité du revenu, rapport MENAS-J42, janvier 1984, tableau 1.5.

Tableau 15

Répartition des bénéficiaires d'aide sociale et prestation mensuelle moyenne selon la composition du ménage, l'âge et le sexe du responsable, Québec, octobre 1983

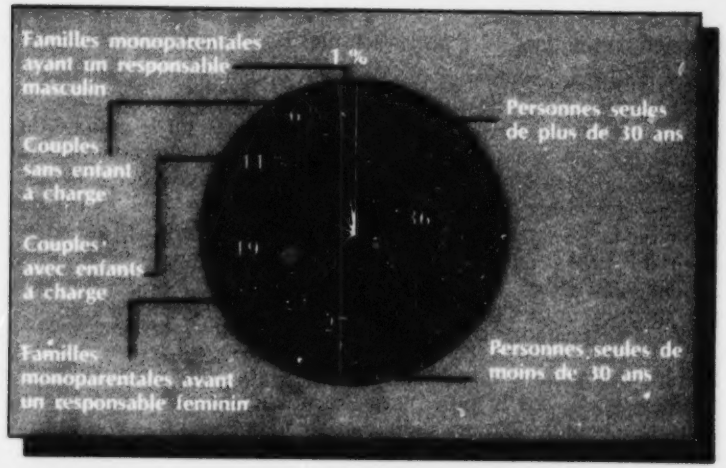
Âge	Femmes %	Femmes $	Hommes %	Hommes $	Taux de féminité
Famille					
Moins de 20	3,3	518	0,4	498	91,4
20-29	36,9	535	17,7	564	73,5
30-44	42,6	531	35,1	620	61,9
45-54	12,4	508	19,7	618	45,7
55-64	4,6	467	23,5	582	20,9
65 et plus	0,2	281	3,6	323	6,9
Total %	**100,0**		**100,0**		**57,2**
N	**82 667**	**526**	**62 001**	**589**	
Personne seule					
Moins de 20	12,9	175	11,3	168	49,5
20-29	25,8	221	34,2	210	39,4
30-44	17,9	358	28,3	365	35,2
45-54	16,2	359	13,6	371	50,5
55-64	25,4	339	12,3	362	64,1
65 et plus	1,8	343	0,3	337	81,7
Total %	**100,0**		**100,0**		**46,2**
N	**116 308**	**294**	**135 246**	**290**	

Sources: Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec, Direction des politiques de sécurité du revenu, Rapport MENAS-I42, janvier 1984.

S. Messier, op. cit., p. 153.

Figure 8

Répartition en pourcentage des bénéficiaires d'aide sociale selon le statut et l'âge, Québec, octobre 1983



Source: Suzanne Messier, *Les femmes, ça compte*, Conseil du statut de la femme, 1984, pp. 154 et 155.

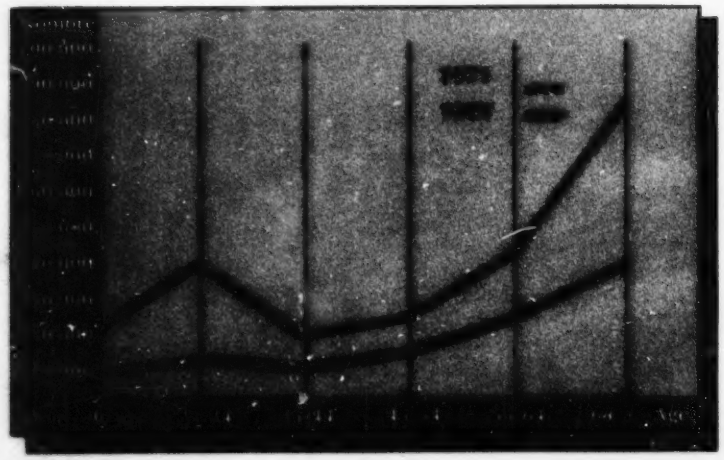
LES FEMMES ÂGÉES

La pauvreté est un problème important des femmes âgées. La majorité de celles qui sont aujourd'hui à la retraite ont vécu dans le cadre familial traditionnel et n'ont pas eu de revenus propres pendant leur vie. Si elles sont veuves, elles ont droit à une pension réduite de conjoint survivant des régimes publics. La situation des femmes qui ont travaillé à temps plein est quelque peu meilleure. Toutefois, comme les salaires qu'elles ont gagnés ont toujours été très bas, leurs prestations des régimes le sont également. Peu d'entre elles (1 %) ont accès à un régime privé établi par l'employeur qui puisse améliorer leurs revenus de retraite.

Conséquemment, malgré des réformes apportées aux régimes publics, en 1981, trois femmes sur cinq âgées de 65 ans et plus vivaient sous le seuil de pauvreté; cette proportion augmentait à quatre sur cinq pour les femmes âgées de 75 ans et plus (figure 9).

Figure 9

Femmes vivant seules selon l'âge, Québec, 1971 et 1981



Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, cat. 92-707.
Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, cat. 92-905.

ERRATUM

Dans la légende de ce tableau, il y a eu inversion des couleurs d'identification des courbes: la ligne marine correspond à 1971 et la ligne bleu pâle correspond à 1981.

PROBLÉMATIQUES ET AVENUES DE SOLUTIONS

Chapitre 2

Au-delà du portrait statistique esquissé, il est nécessaire de souligner les problèmes particuliers auxquels les femmes sont confrontées et d'identifier des avenues de solutions pour l'avenir. Ces problèmes gravitent autour des thèmes suivants : la maternité et les responsabilités parentales ; la formation ; les inégalités professionnelles ; les changements technologiques ; le travail à temps partiel ; le travail au foyer ; la situation particulière des femmes issues des communautés culturelles, des femmes collaboratrices et des femmes en agriculture ; l'accès au crédit et la vulnérabilité des femmes à la violence familiale.

Les pages qui suivent décrivent brièvement ces diverses problématiques et donnent un aperçu des avenues de solutions suggérées par les groupes de femmes et les femmes consultées dans toutes les grandes régions administratives du Québec.

LA MATERNITÉ ET LES RESPONSABILITÉS PARENTALES

Alors que les changements sociaux exigent que les femmes soient prêtes à assurer leur propre sécurité économique, elles continuent d'accomplir quotidiennement les tâches qui leur ont été traditionnellement dévolues : entretien de la maison, nourriture, soins, éducation et vie sociale des enfants et du conjoint. Exercées simultanément avec un emploi rémunéré, elles viennent s'ajouter au temps de travail rémunéré et posent toute une série de problèmes aux travailleuses concernées. Ces problèmes sont interreliés : la durée et la rémunération du congé de maternité, la disponibilité et le coût des services de garde, la reconnaissance de la double tâche pour les femmes.

Le congé de maternité

Des éléments d'une politique de maternité ont été mis en place au cours des 15 dernières années. Qu'il suffise de rappeler la loi sur l'assurance chômage en 1971, la loi sur les normes du travail en 1979, le programme d'allocation maternité du Québec en 1980 et la loi sur la santé et la sécurité au travail prévoyant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite en 1981.

Toutes ces mesures représentent des acquis importants pour les femmes du Québec. Toutefois, l'éparpillement de ces mesures ou leur administration par des paliers de gouvernements différents, ainsi que la diversité des conditions d'admissibilité et des modalités d'application constituent des embûches pour les femmes qui veulent s'en prévaloir. En outre, la proportion du salaire remplacé en vertu de l'assurance chômage maternité, parce qu'elle est faible (60 % pendant 15 semaines), représente une perte financière importante. Enfin, aucune mesure, si on exclut les travailleuses régies par une convention collective, ne permet aux mères de prolonger sans solde leur congé pour s'occuper plus longtemps de leur nourrisson.

• Des avenues de solutions

La maternité étant une fonction sociale importante, les femmes demandent l'extension à toutes les femmes du Québec des droits et avantages consentis aux travailleuses des secteurs public et parapublic au chapitre des congés de maternité et parentaux ; la modalité de mise en oeuvre suggérée est une caisse québécoise de maternité. Concernant le retrait préventif, les femmes demandent l'accélération du processus de traitement des demandes et l'élaboration d'une nouvelle grille d'évaluation pour tenir compte de la diversité des facteurs de risques.

Les services de garde

Au cours des dix dernières années, le Gouvernement a doublé le nombre de places en garderies. Également, il a adopté diverses mesures pour soutenir l'ensemble des parents utilisateurs de services de garde. Pensons aux mesures fiscales comme la déduction pour frais de garde (0-13 ans) et l'allocation de disponibilité pour les enfants de 0-5 ans ainsi que les subventions accordées aux parents à faibles revenus pour les aider à payer leurs frais de garde.

Ces efforts n'ont pas permis de répondre à tous les besoins. En 1984, on estimait à 280 000 le nombre d'enfants de moins de 6 ans devant être gardés quotidiennement ; pour répondre à cette demande, il existait 27 912 places réparties dans 560 garderies et 1 519 places en milieu familial reconnu. Toujours en 1984, 197 459 enfants de 6 à 11 ans exigeaient un service de garde quelconque le midi et après l'école en raison de la présence de leur mère et/ou leur père sur le marché de l'emploi ; pour cette catégorie d'âge d'enfants, on comptait 13 189 places en milieu scolaire. Du côté de la garde en milieu de travail, on en comptait moins de 50 sur l'ensemble du territoire québécois.

Les parents doivent résoudre individuellement leurs problèmes de garde et ce, tout en conciliant besoins, liberté de choix et prix. Or, les services et programmes existants ne permettent pas toujours une telle conciliation. Qu'on pense aux horaires des garderies, aux poupons qui trouvent rarement place, à la difficulté de se donner des services dans les régions éloignées et enfin, aux coûts de garde de 12,50 $ en moyenne par jour par enfant (chiffres de 1984).

• Des avenues de solutions

Pour répondre à leurs besoins en services de garde, les femmes demandent donc un réseau de services de garde universel, gratuit et contrôlé par les usagères et les usagers. Elles le veulent accessible, diversifié, implanté en concertation avec tous les intervenants et financé par ceux-ci (patrons, syndicats, organismes gouvernementaux, municipalités, etc.).

La conciliation du travail rémunéré et non rémunéré

Ne pouvant pas toutes jouer les « superfemmes », les travailleuses demandent de plus en plus à leur conjoint et à leurs enfants en âge de le faire, de partager le travail au foyer. Cette démarche des femmes déborde le cadre du privé puisqu'elle a des répercussions sur la disponibilité de l'ensemble des travailleurs et sur les demandes qu'ils adressent aux employeurs au chapitre des conditions de travail.

Sur les lieux de travail, les femmes veulent des conditions qui permettent aux travailleuses et aux travailleurs d'assumer leurs responsabilités familiales sans pour autant être pénalisés en regard de leur cheminement professionnel, de leur revenu de travail et de leur accès à une retraite décente. Sans ces conditions, la carrière professionnelle des femmes représentera un éternel piétinement ou même un éternel recommencement : interruptions de travail ; retour au travail au bas de l'échelle ou presque, dans des emplois précaires, souvent à temps partiel ; recours au travail à domicile. Autant de facteurs peu susceptibles de contribuer à cet accès à l'égalité tant réclamé.

• Des avenues de solutions

Les femmes demandent qu'on développe des aménagements au temps de travail qui introduiraient la notion de travail sur mesure pour permettre cette conciliation des rôles sociaux tant des hommes que des femmes. Ainsi en est-il aussi des congés parentaux et familiaux.

LA FORMATION

En dépit d'interventions visant à modifier les stéréotypes, des modèles culturels stéréotypés continuent d'être véhiculés par les individus, les familles, les médias, l'école, l'Église et les institutions gouvernementales. Encore aujourd'hui, notre organisation sociale détermine à quel sexe il convient mieux de remplir certains rôles sociaux et continue de prévoir des cheminements de carrière et de vie différents selon que l'on est un homme ou une femme. Cette réalité s'exprime dans les choix scolaires et professionnels des filles, desquels découleront une faible diversification de l'emploi, peu de mobilité professionnelle et une faible rémunération.

Les choix scolaires et professionnels stéréotypés

Les filles, on l'a vu précédemment, sont en bonne voie d'effectuer un important rattrapage scolaire. Cependant, elles optent toujours en grand nombre pour les mêmes secteurs. À l'université, elles sont nombreuses en sciences de l'éducation et sciences de la santé mais peu présentes en génie et en sciences appliquées. Au cégep, elles sont largement représentées en techniques biologiques mais peu attirées par les sciences physiques. Au secondaire, 59 % des filles inscrites en formation professionnelle le sont en commerce-secrétariat.

• Des avenues de solutions

Les mesures retenues par les femmes visent donc à favoriser la diversification des choix professionnels chez les jeunes filles. Elles proposent notamment la poursuite des efforts de désexisation du matériel scolaire, une sensibilisation des jeunes aux rôles sociaux et à l'impact de ces rôles sur les choix de travail et de vie et une sensibilisation des intervenantes et intervenants en milieu scolaire pour les amener à développer une approche pédagogique non sexiste. Elles demandent également que l'enseignement des sciences et des mathématiques soit obligatoire à tous les niveaux du cours secondaire et que soient initiés des projets de recherche sur les causes de la technophobie chez les filles. On relève aussi parmi les mesures privilégiées la mise en place de mécanismes efficaces pour contrer le harcèlement sexuel et les comportements discriminatoires en milieu scolaire (ex. : comités de condition féminine, embauche d'une « ombudswoman » dans les établissements d'enseignement).

LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

La ségrégation professionnelle et la mobilité professionnelle

La concentration des femmes dans des emplois peu intéressants et peu payés, ou encore dans certains secteurs d'activité est encore vraie. En 1985, les femmes sont toujours secrétaires, infirmières, vendeuses, ouvrières et réceptionnistes.

En outre, la division sociale des rôles et la conviction que le cheminement professionnel des femmes différera, sauf exception, de celui des hommes, contribuent à modeler tant les aspirations scolaires et professionnelles que le plan de carrière des femmes. Il arrive que celles-ci, par sentiment d'incompétence ou par manque de confiance en leurs capacités, ou encore parce qu'elles continuent d'assumer en grande partie seules le travail au foyer, ne puissent s'inscrire dans un processus de mobilité professionnelle horizontale ou verticale.

Leur intégration-réintégration au marché du travail après un arrêt prolongé de travail est balisé par les mêmes contraintes. Lorsqu'elles font le détour par l'éducation des adultes, on les retrouve encore en grand nombre dans les emplois qui leur sont traditionnellement réservés. Elles sont sous-représentées à la formation professionnelle (15 % sont inscrites alors que chez les hommes, cette proportion est de 44 %).

• Des avenues de solutions

C'est sur une formation professionnelle plus diversifiée, notamment l'orientation vers des métiers d'avenir, le recyclage en emploi et sur des programmes d'accès à l'égalité que les femmes comptent le plus pour améliorer leur représentation dans tous les emplois.

Les inégalités de traitement

Malgré les droits reconnus dans la Charte des droits et libertés de la personne, on observe encore aujourd'hui dans la presque totalité des professions, des inégalités de traitement entre les hommes et les femmes qui sont le fruit d'une discrimination directe ou systémique, basée sur le sexe.

• Des avenues de solutions

Face à cette situation, les femmes ont formulé une série de demandes qui vont d'une politique d'implantation de programmes d'accès à l'égalité à un fonds d'aide public pour financer les femmes qui portent plainte pour discrimination en emploi.

LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Les emplois occupés par les femmes se retrouvent à plus de 75 % dans le secteur tertiaire. C'est précisément dans ce secteur que se fait l'implantation des trois quarts des produits à base de microprocesseurs. Les sous-secteurs identifiés comme étant les cibles pour l'application de la micro-électronique sont les banques, les assurances, le commerce de gros et de détail, les emplois reliés aux services personnels, à l'hébergement, à la restauration, à l'administration publique, à l'éducation et au secteur médical. Ces sous-secteurs regroupent 78 % de la main-d'oeuvre féminine québécoise. Par exemple, à lui seul, le travail de bureau regroupe le tiers des emplois occupés par les femmes. Les nouvelles applications de la bureautique (traitement de textes, micro-ordinateurs personnels, agendas électroniques. copieurs reliés au traitement de textes, courrier électronique, vidéotex, télétex, etc.) auront donc des répercussions importantes sur l'emploi des femmes.

L'implantation des nouvelles technologies vise à augmenter la productivité en réduisant, entre autres, les coûts de main-d'oeuvre. Conséquemment, on s'attend à des économies d'emplois dans les secteurs où se fait l'implantation ainsi qu'à un déplacement des besoins en main-d'oeuvre vers des secteurs où prévalent les techniques de pointe. Toutefois, ce déplacement ne sera pas nécessairement équivalent. Cette prévision, vient s'additionner au fait que les femmes sont actuellement absentes des métiers spécialisés où une pénurie de main-d'oeuvre est prévue.

Du point de vue des impacts sur le travail, les nouvelles technologies entraînent des conséquences importantes tant au niveau de l'organisation du travail et des qualifications du personnel que des conditions générales de travail. Plusieurs études confirment la tendance à la bipolarisation des qualifications, à l'augmentation du contrôle et de la surveillance du personnel, à la parcellisation des tâches, à l'isolement de la main-d'oeuvre les uns des autres, aux effets sur la santé (stress, problèmes posturals, troubles visuels et occulaires), à l'amplification du travail temporaire, du travail à domicile.

Outre les conséquences immédiates sur l'emploi et le travail, les changements technologiques pourraient avoir des conséquences plus profondes; en effet, les quelques progrès réalisés dans le cheminement vers l'égalité risquent d'être effacés par un retour aux valeurs traditionnelles et aux idées du passé.

• Des avenues de solutions

Tenant compte des problèmes de socialisation mentionnés plus haut pour les femmes et les employeurs, le processus d'implantation des changements technologiques dans les entreprises risque de faire problème. C'est pourquoi les femmes misent sur des règles strictes d'accès à l'égalité dans l'emploi, principalement dans des secteurs décisionnels et non traditionnels d'avenir et sur des programmes de formation et de recyclage tant en milieu scolaire qu'en entreprise pour améliorer leur position face à ce processus.

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Un autre grand sujet de préoccupation des femmes pour les années à venir est le développement du travail à temps partiel. Car, si jusqu'à maintenant ce développement a contribué à accroître quantitativement la participation des femmes au marché du travail, la question se pose aujourd'hui de savoir quels effets et conséquences aura son intensification sur la situation financière des travailleuses.

Si le travail à temps partiel se développe si rapidement c'est qu'il présente des avantages aussi bien pour les travailleuses et travailleurs que pour les employeurs. Ces derniers affirment que le travail à temps partiel répond à certains besoins des entreprises et qu'il constitue un indice de progrès économique et social. Pour les travailleuses et travailleurs, le travail à temps partiel répond à certaines attentes. Pour les jeunes, c'est une façon d'intégrer progressivement la main-d'oeuvre; pour les plus âgés, c'est un mécanisme intéressant pour accéder à la retraite d'une façon progressive; pour les parents, c'est une formule de travail qui permet de concilier charges familiales et nécessité de gagner un revenu; enfin, pour d'autres, c'est une réponse à leur souhait de voir s'implanter de nouveaux aménagements de temps de travail.

Pour les femmes, le travail à temps partiel répond aussi à des besoins. Pour certaines (15 %), le travail à temps partiel permet de conjuguer plus harmonieusement famille et emploi; pour d'autres (15 %), il permet de combiner études et travail. Dans d'autres cas, et leur nombre ne cesse de croître, le recours au temps partiel n'a pas été un choix. Ainsi, plus de 33 % admettent qu'elles travaillent à temps partiel uniquement parce qu'il n'y avait pas d'autres débouchés.

Les tendances actuelles montrent que le développement du travail à temps partiel se fera surtout dans les secteurs où les femmes sont majoritairement représentées. Certaines craignent donc que ce développement fasse obstacle à l'accès des femmes à un revenu égalitaire (présentement, même si les travailleuses et travailleurs à temps partiel ne représentent que 10 % de la main-d'oeuvre, ils comptent pour 50 % des travailleuses et travailleurs payés au salaire minimum) et qu'il ne soit pas de nature à permettre aux femmes de maintenir leurs compétences professionnelles.

La préoccupation des femmes en regard du développement du travail à temps partiel est d'assurer plus de protection à court et long terme pour celles et ceux qui l'exercent.

Il existe d'autres réalités du marché de l'emploi sur lesquelles les femmes ont attiré l'attention: les conditions de travail à domicile et du travail clandestin qui sont nettement moins avantageuses que celles de leurs collègues masculins (ex.: construction).

• Des avenues de solutions

Pour permettre aux personnes concernées d'accéder à un meilleur niveau de sécurité économique, les femmes proposent certains correctifs: refonte des législations du travail en ce qui concerne le temps partiel et les exclusions à la loi sur les normes du travail, mais aussi bonification de cette loi.

LE TRAVAIL AU FOYER

Le peu de reconnaissance sociale et économique

En dépit d'une certaine évolution des mentalités, le travail ménager et les soins aux enfants restent principalement la responsabilité des femmes. Exercées à temps plein au foyer, ces tâches ne sont pas rémunérées et ne bénéficient pas encore d'une pleine reconnaissance sociale et économique. Quelques mesures récentes ont ouvert la voie à une telle reconnaissance.

Depuis janvier 1982, le gouvernement du Québec verse aux mères d'enfants de moins de six ans une allocation de disponibilité dont le montant varie avec le rang de l'enfant: 300 $ pour le premier enfant, 200 $ pour le second et 100 $ pour chacun des suivants. Les femmes reçoivent cette allocation en complétant un rapport d'impôt.

Également, certaines mesures administratives ou certains jugements récents vont dans le sens d'une reconnaissance de la valeur économique de cette production faite au foyer. Par exemple, la Régie de l'assurance-automobile défraie selon le choix de la ménagère accidentée, soit les coûts supplémentaires occasionnés à la famille par l'engagement d'une aide, soit une proportion du gain potentiel de la ménagère si elle avait été à l'emploi. Deux méthodes qui compensent pour le travail domestique de ces femmes... quand elles ne sont plus en mesure de l'accomplir. Dans le même sens, un jugement rendu par la Cour suprême de la Colombie-Britannique a permis à un homme de toucher une compensation pour le coût et le temps du travail domestique qui aurait été accompli par son épouse décédée accidentellement.

Enfin, le principe de la reconnaissance de l'expérience acquise au foyer pour fins de formation/recyclage et pour le calcul de l'expérience de travail a été accepté dans l'énoncé d'orientation de la politique d'éducation des adultes. Cependant, la mise en application en est encore aux phases préliminaires. Est-ce une porte ouverte à la reconnaissance du travail au foyer comme on le fait maintenant pour le travail bénévole?

Les conséquences de ce peu de reconnaissance

Le peu de reconnaissance de la production spécifique des travailleuses au foyer a des conséquences importantes sur leur niveau de sécurité économique et sur la protection dont elles bénéficient. La dépendance économique des femmes qui l'exercent à temps plein était et reste encore le prix à payer pour continuer d'assumer cette responsabilité. Ainsi, la plupart des travailleuses au foyer ne disposent en propre, une partie de leur vie ou toute leur vie durant, que du seul chèque d'allocations familiales et de l'allocation de disponibilité. Si elles sont sans conjoint ou d'un âge plus avancé, s'y ajoutent d'autres revenus de transfert (aide sociale, pension de vieillesse).

Une autre conséquence, celle-là indirecte, mais qui joue aussi sur leur niveau de sécurité économique, concerne la sous-évaluation des emplois féminins sur le marché du travail rémunéré qui sont à plusieurs égards le prolongement du travail au foyer: soins aux enfants, travaux d'entretien, travaux de couture, etc.

Un travail estimé à combien

Des recherches récentes ont tenté d'estimer la valeur du travail domestique. Pour assigner un prix aux tâches accomplies au foyer, diverses approches ont été utilisées par les économistes: par exemple, valeur que la travailleuse à la maison pourrait obtenir si elle s'intégrait au marché du travail ou estimation du coût de remplacement de la mère par les services à temps plein d'une ou de plusieurs autres personnes (cuisinière, couturière, infirmière, etc.). Ces calculs ont permis d'estimer, selon l'approche privilégiée, que le travail domestique représenterait de 15 à 40 % du produit national brut.

Comme on l'a vu dans le premier chapitre, les travailleuses au foyer forment un groupe numérique qui tend à diminuer. Si les femmes de 45 ans et plus sont majoritaires dans ce groupe, celles de moins de 45 ans sont nettement minoritaires.

Reconnaissant que le travail à l'extérieur est la voie à une autonomie financière réelle pour la génération montante et celle à venir, les femmes demandent toutefois l'instauration de mesures concrètes pour celles qui n'ont pas eu dans le passé un réel choix de carrière et pour celles qui encore aujourd'hui en raison de la pénurie d'emplois et de services collectifs ainsi que d'une scolarité insuffisante ne bénéficient pas d'un réel accès au marché du travail.

• Des avenues de solutions

Les solutions privilégiées par les femmes vont dans le sens d'une meilleure reconnaissance et d'une meilleure « visibilité » du travail exécuté dans le cadre du foyer. On demande par exemple: un statut légal pour la travailleuse au foyer; l'accès au régime de rentes du Québec et à d'autres avantages sociaux pour cette travailleuse; la reconnaissance des acquis d'expérience du travail au foyer pour fins d'études et d'intégration au marché du travail; la reconnaissance dans le Code civil du travail ménager et des soins aux enfants comme facteurs d'enrichissement du patrimoine familial; le plein accès au réseau des services de garde, etc.

LES FEMMES ISSUES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

Parmi les femmes issues des communautés culturelles, il faut distinguer celles qui sont ici depuis une ou plusieurs générations de celles qui vivent ici mais qui sont nées à l'étranger. En référant à ces dernières, on parlera plutôt de « femmes immigrées ». Une étude[1] récente à ce sujet nous indique qu'elles sont actuellement 260 000 au Québec.

Les femmes immigrées, résidentes permanentes, ont droit à tous les services, et aux mêmes conditions, que les citoyennes et citoyens du Québec et ce, indépendamment de la catégorie d'immigrant à laquelle elles appartiennent.

De façon générale cependant et pour un certain nombre d'années, les parrainés, hommes ou femmes, n'ont pas accès à certains services comme l'aide sociale ou les prêts et bourses, étant donné que leur admission au pays est fonction de certains engagements pris à leur égard par une personne qui s'est portée garante financièrement de leur venue ici.

En plus des services généralement consentis à tous les résidents et résidentes de même qu'à tous les citoyens et citoyennes du Québec, il existe des services, comme les COFI[2] par exemple, plus particulièrement destinés aux immigrantes et immigrants.

Tout immigrant, homme ou femme, résident permanent, âgé de 16 ans et plus et qui se destine au marché du travail, est admissible en COFI. Tous cependant n'ont pas droit aux allocations qui s'y rattachent. En effet, le gouvernement fédéral verse ces allocations sur la base de la catégorie ou de la sous-catégorie d'immigrant à laquelle la ou le stagiaire appartient. Ainsi et à titre d'exemple, les parrainés, hommes ou femmes, à moins qu'ils ne soient réfugiés, n'y ont pas accès.

Pour ce qui est des autres personnes, résidentes permanentes de 16 ans et plus qui ne se destinent pas au marché du travail, elles peuvent bénéficier de cours de français à temps partiel offerts par le ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration (M.C.C.I.).

Par ailleurs, la question reliée aux équivalences des diplômes et à la reconnaissance des acquis expérientiels peut être considérée comme une contrainte par les immigrantes. En effet, celles-ci, comme leurs confrères d'ailleurs, doivent à leur arrivée au Québec, soumettre leur dossier au M.C.C.I. pour fins d'évaluation. Cette dernière étant basée sur les normes du ministère de l'Éducation du Québec, lesquelles sont établies pour tous les niveaux d'enseignement, il arrive que des diplômes reconnus à l'étranger ne le soient pas ici et que, de ce fait, des personnes soient obligées de parfaire leurs études ou de s'orienter différemment sur le marché du travail et souvent vers des emplois moins rémunérateurs. Quant aux acquis expérientiels, le dossier des immigrantes suit les démarches actuellement en cours pour l'ensemble des Québécoises sur cette question.

Cette situation, liée au fait que près de 37 % des femmes immigrées ne connaissent pas le français, ne leur facilite pas l'accès au marché du travail.

• Des avenues de solutions

Aussi, et afin de permettre à ces femmes d'avoir un accès égal au marché du travail dans tous les domaines, ces dernières ont formulé une série de demandes quant aux outils indispensables à cette intégration : programmes d'accès à l'égalité, cours de formation, cours de français, reconnaissance des acquis, garderies. Elles ont aussi demandé l'amélioration des conditions de travail par différents ajouts à la loi sur les normes du travail et à la loi sur la santé et sécurité au travail et un accès réel aux recours existants dans ces deux lois.

1. Aleyda LAMOTTE, *Les autres Québécoises*, Étude sur les femmes immigrées et leur intégration au marché du travail québécois, version préliminaire, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, Direction de la recherche, Janvier 1985.
2. COFI : Centre d'orientation et de formation pour immigrants où des cours de français à temps plein sont dispensés par le M.C.C.I. sur une base de 30 semaines dans le cadre du Programme national de formation en établissement (P.N.F.E.).

LES FEMMES COLLABORATRICES

Les mesures adoptées par les gouvernements du Québec et du Canada pour permettre une meilleure reconnaissance économique du travail du conjoint collaborateur dans l'entreprise familiale n'ont pas donné tous les résultats escomptés. On retrouve encore un grand nombre de ces travailleuses qui n'ont ni statut légal, ni statut financier. De ce fait, ce qu'elles retirent de leur contribution à l'entreprise ne sera déterminé qu'à la liquidation du contrat de mariage à la suite d'un divorce ou d'un décès.

• Des avenues de solutions

Pour l'Association des femmes collaboratrices, la solution est de créer une loi-cadre pour régir les entreprises familiales.

LES FEMMES EN AGRICULTURE

Les femmes qui vivent de l'agriculture ont vu leur monde se transformer: la petite ferme est devenue une grande entreprise. Les agricultrices veulent qu'on reconnaisse dès maintenant leur place active dans ce monde en changement de sorte qu'elles puissent profiter des retombées de ce secteur qui devient rentable, et non plus seulement hériter des tâches trop souvent répétitives et monotones.

• Des avenues de solutions

Les femmes en agriculture demandent que soit reconnu leur travail et que soient adoptées des politiques égalitaires, peu importe les liens matrimoniaux, pour ceux et celles qui travaillent en agriculture. Ceci implique l'accès à la propriété des moyens de production, l'accès égalitaire au crédit, le partage des décisions dans les exploitations et les organismes agricoles.

L'ACCÈS AU CRÉDIT

Les femmes rencontrent encore des attitudes discriminatoires, aussi bien lorsqu'elles tentent d'obtenir du financement pour lancer une entreprise que lorsqu'elles sollicitent un prêt à la consommation. L'endossement du conjoint peut être requis et les antécédents de solvabilité personnelle peuvent être scrutés de plus près et avec plus de scepticisme que si le conjoint lui-même avait eu besoin de crédit.

• Des avenues de solutions

Pour remédier à cette situation, les femmes demandent que toute discrimination dans le crédit soit spécifiquement interdite par la loi et que celle-ci oblige les institutions financières à se doter d'une politique claire d'égalité homme/femme dans l'accès au crédit.

LA VULNÉRABILITÉ DES FEMMES À LA VIOLENCE FAMILIALE

La précarité de leur situation économique (dépendance à l'égard du revenu du conjoint) accroît la vulnérabilité de nombreuses Québécoises face au phénomène de la violence familiale. Celles qui en sont victimes ont besoin qu'on leur donne accès rapidement à des ressources adaptées à leur situation particulière: hébergement provisoire pour elles et leurs enfants, aide financière, soutien dans leur recherche d'autonomie financière.

Les femmes ont souligné dans leurs rencontres que les maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence jouent un rôle important en dispensant de tels services: 35 000 femmes y ont été accueillies depuis la création de ce réseau.

• Des avenues de solutions

Elles demandent que ces maisons soient reconnues comme ressource alternative et service essentiel, que les subventions qui leur sont versées soient renouvelées automatiquement et indexées annuellement et que les femmes hébergées reçoivent le plein montant d'aide sociale.

CONCLUSION

La décennie des femmes est terminée. Est-ce à dire que dans le contexte actuel, on ne peut accorder de priorité aux problèmes des femmes par rapport aux autres clientèles-cibles, par exemple, les jeunes? Ce serait oublier que les femmes forment la moitié de la population et que si on est jeune un jour, on est femme toujours.

L'évolution technologique apparaît d'ores et déjà comme le facteur qui déterminera l'amélioration ou la détérioration des conditions de travail de la main-d'oeuvre en général et des femmes en particulier. Si le défi de la concurrence internationale passe par des virages technologiques, ces virages doivent profiter à toutes et à tous. Sachant que c'est dans la population féminine qu'on a enregistré et qu'on enregistrera la plus forte croissance de participation à la main-d'oeuvre, une attention particulière doit être apportée aux situations que vivent les femmes, si le Québec, les entreprises et les femmes elle-mêmes veulent tirer profit des perspectives économiques futures.

En dépit du fait qu'il reste encore du chemin à parcourir avant qu'une complète égalité de fait des hommes et des femmes ne soit atteinte, la décennie passée fourmille de réalisations de premier plan, d'acquis nouveaux pour les femmes. Qu'il s'agisse d'amendements législatifs, de programmes, de mises en place de structures, de prises de conscience de la part des femmes ou d'autres agents socio-économiques, autant d'actions qui marquent des pas dans la bonne direction. Au moment de tracer le bilan et d'indiquer le chemin pour l'avenir, il importe de reconnaître les réalisations qui ont été effectuées.

UNE POLITIQUE DE CONDITION FÉMININE ET UNE STRUCTURE DE COORDINATION

En 1978, le Conseil du statut de la femme déposait une politique d'ensemble de la condition féminine au Québec : « Pour les Québécoises : égalité et indépendance ». Fruit de plusieurs mois de recherche et de consultation, ce document fournissait au Gouvernement une vision globale de la condition féminine et formulait des recommandations s'adressant aux différents ministères et organismes.

L'adoption du document par le Conseil des ministres a été suivie de la mise en place d'une structure de coordination. Ainsi, on a créé un poste de ministre déléguée à la Condition féminine ; on a mis sur pied un Comité ministériel permanent de la condition féminine, présidé par la ministre et dont le mandat est d'assurer la coordination et le développement des activités et politiques gouvernementales en matière de condition féminine. On a également créé le Secrétariat à la condition féminine qui joue un rôle de conseil et de support auprès de la ministre et du Comité ministériel permanent.

Enfin, dans plusieurs ministères, on a nommé des responsables de la condition féminine ; ces personnes (rattachées souvent au plus haut niveau de direction) ont comme mandat principal de voir au développement et à la coordination du dossier de la condition féminine au sein de leur ministère.

DES CHANGEMENTS MAJEURS EN MATIÈRE DE LÉGISLATION

Le droit de la famille

L'entrée en vigueur, le 2 avril 1981, de la loi modifiant le Code civil et portant réforme du droit de la famille (Loi 89) a marqué un pas important puisqu'elle reconnaît clairement la pleine égalité des époux dans le mariage face à leurs obligations et droits mutuels quant à l'éducation et l'entretien de leurs enfants.

Cette loi prévoit que le choix de la résidence familiale se fait conjointement par les époux. De plus, elle introduit des normes de protection de la résidence familiale. Ainsi, le conjoint non propriétaire de la résidence peut, s'il a enregistré une déclaration de résidence familiale, empêcher que le mari ne vende la résidence sans son consentement. La loi prévoit également la protection de l'épouse ou de l'époux non locataire.

La nouvelle loi indique clairement que dorénavant chacun des époux conservera en mariage ses nom et prénoms ; le libre choix étant laissé aux femmes mariées avant son entrée en vigueur. De plus, l'enfant peut se voir attribuer comme nom celui de son père, celui de sa mère, ou encore un nom composé d'au plus deux parties.

Enfin, le nouveau Code a introduit la notion de prestation compensatoire afin de reconnaître l'apport d'un des époux à l'enrichissement du patrimoine de son conjoint, particulièrement dans le cas des femmes collaboratrices de leur mari dans l'entreprise familiale.

Toujours au chapitre du droit de la famille, notons que le Gouvernement a adopté en 1981 une loi visant la perception des pensions alimentaires et la mise sur pied d'un service de perception gratuit pour faciliter le recouvrement des pensions non versées par les créancières et créanciers.

La Charte des droits et libertés de la personne

Adoptée en 1975, la Charte des droits et libertés de la personne interdit la discrimination basée entre autres sur le sexe, l'état civil, l'origine ethnique, que ce soit dans l'embauche, l'apprentissage, la formation professionnelle, la promotion... Elle consacre aussi le principe du salaire égal pour un travail équivalent. De même, elle crée la Commission des droits de la personne pour promouvoir les principes édictés, recevoir toute plainte de discrimination, mener des enquêtes et faire des recommandations. Cette Charte et cette Commission sont des outils importants pour aider les femmes et d'autres groupes victimes de discrimination à faire respecter leurs droits. Une modification à la Charte en 1982 a introduit la grossesse, l'âge et le harcèlement comme motifs de discrimination interdits. Une autre modification à la Charte permet la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité, programmes ayant pour objet de corriger la situation de personnes, dont les femmes, faisant partie de groupes victimes de discrimination. La réglementation afférente à ces programmes n'est toutefois pas encore adoptée.

Les législations du travail

Outre la Charte des droits et libertés de la personne qui garantit le principe de la non-discrimination sur la base du sexe dans le monde du travail, le Gouvernement a adopté au cours de la dernière décennie plusieurs mesures visant à améliorer les conditions de travail des Québécoises.

Avant 1978, rien ne protégeait la travailleuse enceinte contre un congédiement lorsqu'elle s'absentait pour mettre un enfant au monde. La publication d'une ordonnance le 15 novembre 1978 par la Commission du salaire minimum, devenue depuis la Commission des normes du travail, corrigeait cette situation. Cette ordonnance instituait un congé de maternité d'une durée de 18 semaines et garantissait aux salariées, au terme du congé, la réinstallation à leur poste régulier avec les avantages dont elles auraient bénéficié si elles étaient demeurées au travail.

En janvier 1979, le Gouvernement instituait l'allocation maternité de 240 $ pour toutes les travailleuses admissibles au programme fédéral d'assurance chômage maternité. Cette allocation permettait de couvrir les deux semaines de carence prévues par la loi de l'assurance chômage.

En avril 1980, la loi sur les normes du travail entre en vigueur. Cette loi accorde de nouveaux droits à tous les travailleurs et travailleuses : un temps de repos quotidien, 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, des vacances annuelles après un an de service, la fixation d'une semaine normale de travail de 44 heures, des congés spéciaux en cas de mariage, décès, naissance, adoption et un recours dans les cas de congédiement illégal ou sans raison valable.

Depuis janvier 1981, date d'entrée en vigueur de la loi sur la santé et la sécurité au travail, la ou le salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle ou il a des motifs de croire que ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Les salariées et salariés qui se prévalent de ce droit sont réputés au travail et leurs heures doivent être payées.

En outre, cette loi permet à la travailleuse enceinte ou qui allaite et qui a des conditions de travail dangereuses de bénéficier d'un retrait préventif si l'employeur ne peut l'affecter à d'autres tâches. Cette mesure unique en son genre en Amérique du Nord oblige l'employeur à lui accorder un retrait pour une période pouvant aller jusqu'à l'accouchement ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement. L'employeur doit réintégrer la travailleuse par la suite et celle-ci a droit à tous les avantages liés à l'emploi pendant son absence ou son affectation à d'autres tâches.

D'AUTRES CHANGEMENTS IMPORTANTS

La formation des filles et la socialisation

En raison de l'importance de l'éducation et de la socialisation dans l'amélioration de la situation des femmes dans la société, des efforts importants ont été consacrés à ce dossier depuis dix ans. Les efforts ont particulièrement porté sur :

- la désexisation du matériel scolaire ;
- la désexisation des pratiques éducatives, axée sur l'intégration d'une sensibilisation au sexisme ;
- l'orientation scolaire et professionnelle des filles de façon à permettre à la clientèle féminine inscrite dans le réseau d'enseignement d'élargir ses choix scolaires et professionnels.

Toutes les filières de l'enseignement sont théoriquement ouvertes aux filles. En pratique cependant, il subsiste une ghettoïsation de la formation dans plusieurs cours professionnels (soudure, mécanique automobile, soins esthétiques, secrétariat) et ceci, particulièrement au secondaire. Les efforts pour remédier à cette situation ont surtout porté sur l'instrumentation du personnel scolaire dans le but de susciter et de supporter l'élargissement des choix scolaires et professionnels des filles. Notons en particulier :

- un instrument d'animation intitulé Vire-Vie, qui vise à sensibiliser les adolescentes à la réalité du travail et de la vie des femmes d'aujourd'hui et à la signification du mariage pour leur avenir ;
- pareille, pas pareils, un programme de sensibilisation au sexisme s'adressant aux parents, aux intervenantes et intervenants qui travaillent auprès des enfants de 0 à 6 ans ;
- l'élaboration d'une grille d'analyse des stéréotypes discriminatoires et son intégration depuis juin 1981 au processus d'approbation de tous les nouveaux manuels scolaires destinés à l'élémentaire et au secondaire ;
- la production en 1983 d'une grille d'analyse spécifique pour le matériel destiné à l'éducation des adultes ;
- un inventaire d'intérêts professionnels désexisé, mis à la disposition du personnel d'orientation depuis 1980 ;
- un programme d'éducation au choix de carrière intégré à la formation générale obligatoire du secondaire ;
- des programmes d'économie familiale et d'initiation à la technologie, devenus obligatoires pour les garçons et les filles du secondaire depuis septembre 1984 ;
- un document d'information sur les métiers non traditionnels « Explorons de nouveaux espaces » ;
- les prix Éméritas-Déméritas pour attirer l'attention du public sur le phénomène du sexisme en publicité.

La formation des adultes

Les importants travaux de la Commission d'étude sur la formation des adultes ont permis de mieux connaître les besoins de cette clientèle et d'avancer des recommandations pour adapter les réseaux d'enseignement formel et alternatif à ces besoins.

Des efforts ont été faits en vue de mettre sur pied ou de diversifier les ressources offertes aux femmes désireuses d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail après quelques années d'absence, et/ou de se recycler professionnellement. Le programme Transition-Travail qui permet l'exploration des secteurs d'emploi, est aujourd'hui offert dans quarante commissions scolaires et douze cégeps. Souvent initiés par des groupes de femmes, d'autres programmes de transition se sont progressivement développés dans plusieurs régions. Au ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, on s'est doté de services externes de main-d'oeuvre (S.E.M.O.) dont certains offrent des programmes d'orientation spécifiquement destinés aux femmes (surtout chefs de famille, veuves ou divorcées) entre autres le cours de « Formation préparatoire à l'emploi » (F.P.E.). Dans une soixantaine de cours dispensés au niveau du programme fédéral de formation de la main-d'oeuvre au Québec, des places sont réservées aux femmes (cours de métiers traditionnellement occupés par les hommes).

Le Québec commence depuis quelques années à se préoccuper de la formation et du recyclage de la main-d'oeuvre touchée par l'introduction des nouvelles technologies. C'est ainsi que la politique d'éducation permanente fait une place significative à la dimension formation des femmes.

Également dans des secteurs industriels affectés par les changements technologiques comme le textile et le vêtement, et où l'on retrouve une forte proportion de femmes, on a affecté des crédits importants pour l'adaptation et le recyclage de la main-d'oeuvre.

Le Régime de rentes du Québec

Au fil des ans, plusieurs changements ont été apportés au R.R.Q. afin d'améliorer certaines situations. Depuis 1977, il est possible, sur demande d'une ou l'autre des parties, d'effectuer un partage égal des crédits de rentes accumulés pendant le mariage. La même année, on autorisait les femmes qui abandonnent temporairement le marché du travail pour s'occuper de jeunes enfants de moins de sept ans, à soustraire ces années de leur période cotisable. En 1980, les femmes collaboratrices dans une entreprise familiale étaient autorisées à cotiser au Régime de rentes du Québec sur le salaire que leur verse l'entreprise. Depuis 1983, les rentes au conjoint survivant continuent d'être versées en cas de remariage. De plus, les rentes des conjoints survivants de 55 à 64 ans ont été augmentées de plus de 70,00 $ par mois depuis janvier 1984 : les femmes forment 95 % de ce groupe.

Les services de garde

Entre 1978 et 1984, le nombre de places en garderies a plus que doublé, passant de 13 271 à 27 912. On recensait en 1984, 13 189 places de garde en milieu scolaire et 1 519 en milieu familial reconnu.

En décembre 1979, une loi créait l'Office des services de garde à l'enfance. Succédant au ministère des Affaires sociales qui, en juin 1974, avait mis au point un programme de subventions pour les garderies, cet Office fournit une aide financière :

- aux parents à faibles revenus dont les enfants bénéficient d'un service de garde ;
- aux garderies ou agences de garde ;
- aux nouvelles garderies qui démarrent ;
- aux garderies qui accueillent des enfants inadaptés.

Il a également pour mandat de veiller à ce que soient assurés des services de garde à l'enfance de qualité et de promouvoir un développement harmonieux de ces services avec les autres politiques familiales.

L'entrepreneurship au féminin

On connaît encore assez mal l'entrepreneurship des Québécoises. À cette fin et pour les soutenir plus efficacement, le ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme a constitué une équipe chargée, d'une part, de la promotion auprès des diplômées des universités et des milieux d'affaires et, d'autre part, de l'accueil et du support technique relativement à des projets et à la demande de crédit des femmes-entrepreneurs.

Les femmes d'affaires elles-mêmes commencent à se regrouper et à se doter d'instruments : réseaux, bottins, formation sur divers sujets, etc.

La violence familiale

Depuis quelques années, une attention a été accordée aux problèmes des femmes victimes de violence et au financement de services alternatifs. Des actions de sensibilisation et d'information ont été menées ; notamment en 1979-1980, les colloques régionaux sur la violence faite aux femmes et aux enfants, initiés par le ministère de la Justice et auxquels collaboraient le ministère de Affaires sociales et le Conseil du statut de la femme.

Entre 1977 et 1984, le ministère des Affaires sociales a versé plus de dix millions de dollars aux maisons d'hébergement pour femmes violentées et aux centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle.

Enfin, en février 1984, le ministère des Affaires sociales a rendu public un document de consultation sur une politique d'aide aux femmes violentées décrivant, entre autres, les orientations du ministère et un programme de financement des maisons d'hébergement et des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle.